



UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE MADRID  
FACULTAD DE MEDICINA  
DEPARTAMENTO DE PSIQUIATRÍA

**Perspectiva existencial del clima y cultura organizacional del Hospital  
“Dr. Tulio Carnevali Salvatierra” del Instituto Venezolano de los Seguros  
Sociales**

**RAMÓN ALBERTO NIEVES CONTRERAS**

Mérida, Julio 2015



UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE MADRID  
FACULTAD DE MEDICINA  
DEPARTAMENTO DE PSIQUIATRÍA

**Perspectiva existencial del clima y cultura organizacional del Hospital  
“Dr. Tulio Carnevali Salvatierra” del Instituto Venezolano de los Seguros  
Sociales**

(Trabajo presentado ante el honorable tribunal para la obtención del grado de Doctor en Patología  
Existencial e Intervención en Crisis)

**Autor:** Ramón Alberto Nieves Contreras

Director: Dr. José María Poveda de Agustín

Mérida, Julio 2015



UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE MADRID  
FACULTAD DE MEDICINA  
DEPARTAMENTO DE PSIQUIATRÍA

**JOSÉ MARÍA POVEDA DE AGUSTÍN**, Profesor del departamento de Psiquiatría de La Facultad de Medicina de la Universidad de Madrid.

#### **CERTIFICO**

Que **Don Ramón Alberto Nieves Contreras**, ha realizado bajo mi dirección, el trabajo:  
**“PERSPECTIVA EXISTENCIAL DEL CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL DEL HOSPITAL DR. TULIO CARNEVALI SALVATIERRA DEL INSTITUTO VENEZOLANO DE LOS SEGUROS SOCIALES”**. Dicho trabajo reúne a mi juicio las condiciones de originalidad y rigor necesarios.

Por eso avalo su presentación para ser juzgada.

---

Mérida, Julio 2015

## **DEDICATORIA**

A mis padres, Gustavo y Borgelina, comprendiendo ahora todo lo que me han dado...

A mi esposa Carmen, por ir siendo la mujer que vas siendo muy dentro de mí  
Aimara y José, son Uds. mis hijos, quienes me ayudan a desvelar el secreto de mi existencia

A toda mi familia en este profundo aquí y ahora

## **AGRADECIMIENTOS**

**A la Universidad de Los Andes por ser siempre nuestra Alma Mater**

**A la Universidad Autónoma de Madrid , gracias por acogernos en su seno**

**A la Dra. Carlota Pereira por su incondicionalidad y afecto conmigo**

**Al Dr. José Maria Poveda por su constante presencia y asesoramiento para mi**

**Al Dr. Jesús Maria Poveda por su increíble talante y humor ante la vida**

**A la Dra. Carmen Sellan por sus atentas sugerencias y recomendaciones**

**A la Dra. Ingrid Tortolero por atreverse a soñar en colectivo**

**Al Dr. David Delgado Iturriza por sus sabios consejos y oportunas sugerencias**

**Al Dr. Orángel Cadenas por su guía, solidaridad y compañerismo**

**A la Ing. Luisa Amelia Chacón por su dinámica incomparable**

**A Carlos Nieves, Mi hermano, por tus aportes de informática**

**Al Lic. Denix Rivas por llevarnos de la mano en el mundo audiovisual**

**Muy especialmente a los trabajadores de nuestro querido Hospital Dr. Tulio Carnevali Salvatierra, IVSS, Mérida, por ser el pensamiento, sentimiento y acción de toda esta tesis.**

**Estoy satisfecho con el misterio de la eternidad de la vida y con el conocimiento, el sentido, de la maravillosa estructura de la existencia. Con el humilde intento de comprender aunque mas no sea una porción diminuta de la razón que se manifiesta en la naturaleza**

**Albert Einstein**

**El espíritu le da significado a su vida, y la posibilidad de su más grande desarrollo. Pero la vida es esencia para el espíritu, ya que su verdad no es nada si no puede vivir**

**C.G. Jung**

## RESUMEN

Se propone un abordaje existencialista del clima y cultura organizacional del hospital tipo II Dr. Tulio Carnevali Salvatierra del Instituto Venezolano de los Seguros Sociales (IVSS), con los supuestos teóricos del modelo heurístico “Trabajo-Carrera-Llamado”, el existencialismo organizacional y la logoterapia organizacional. Se pretende visualizar el efecto de la actividad laboral sobre las personas, sobre la formación del ser existencial, y la búsqueda de estrategias que permitan la creación de un ser auténtico. Por ello, se tomó como referente teórico, la Teoría de Competencia en Valores, cuya aplicación práctica bajo el Modelo de Competencias en Valores de Quinn y Rohrbaugh, para el hospital del IVSS, ubicado en la ciudad de Mérida. Se obtuvo un predominio del modelo de relaciones humanas, caracterizado por un énfasis en los valores de comunicación, preocupación y existencia de un sentido de familiaridad y cooperación. Para un segundo momento del análisis, efectuado a través de una entrevista semiestructurada en profundidad, se observaron tres resultados: a) el modelo heurístico “trabajo, carrera, llamado” para identificar el sentido laboral, proporcionó un método efectivo para categorizar la importancia que una persona le asigna a su actividad laboral; b) los conceptos existenciales permitieron identificar y comprender la elección laboral y el sentido de la actividad laboral actual; c) desde la logoterapia existencial, el símil entre las partes de un ser humano con respecto a un ser organizacional, el hospital mostró una heterogeneidad de consideraciones entre los entrevistados; por ejemplo mediante la observación de que los trabajadores identificados como “el corazón”, muestran más sus emociones y necesidad de atención, que los reflejados como “la sangre” símbolo psicológico de la gente que elabora, trabaja, es decir, como medio de atención. Ahora bien, con los dos grandes resultados obtenidos existe como explicación tentativa, a la luz del método mixto, una asociación entre el sistema de Competencias en Valores, con indicadores del sentido laboral y del existencialismo organizacional. En definitiva, se tuvo que existe escasa relación e identificación con los valores y principios corporativos del IVSS, en donde la problemática organizacional tiene un trasfondo formativo y cultural de mucho peso y que puede ser abordada con la reflexión sobre el sentido laboral y otros aspectos existenciales, con un eje integrador en el concepto de la responsabilidad social, razones por las cuales muestran que el estudio del existencialismo aplicado al campo organizacional, es de gran riqueza práctica, teórica y filosófica.

**Palabras clave:** Existencialismo organizacional; Sentido laboral; Logoterapia organizacional; Competencia en valores.

## **ABSTRACT**

An existentialist approach to climate and organizational culture Dr. Tulio Carnevali Salvatierra IVSS hospital type II, with the theoretical assumptions of the heuristic model "Job-Career-Called", organizational existentialism and organizational logotherapy, as a way intends to see the effect of labor activity on people and more specifically on the formation of existential being, and even more with the search for strategies for creating an authentic self. It was taken as a theoretical reference, the Competing Values Framework of Quinn and Rohrbaugh, whose practical application to the hospital IVSS, located in the city of Merida, showed a predominance of the model in human relations, characterized by an emphasis on the values of communication, concern with a sense of familiarity and cooperation. For a second time of analysis, made through a semi-structured in-depth interview, three results were observed: a) the heuristic model "job, career, called" to identify the labor sense, provided an effective method for categorizing the importance that person assigned to their work; b) the existentialist concepts helped identify and understand the labor choice and direction of the current work activity; c) from the existential logotherapy, the analogy between the parts of a human being with respect to an organizational self, the interviews showed a heterogeneity of considerations among respondents, for example by observing that workers identified as "the heart" samples over their emotions and need for attention, which reflected as "blood" psychological symbol of the people who make works, ie, as a means of attention. Two great results linked showed as tentative explanation, using the mixed approach, a partnership between the system of Competing Values Framework with indicators of laboral sense and organizational existentialism. In summary, there was little relationship and identification with corporate values and principles of the IVSS, where organizational problems is an educational and cultural background of a lot of weight and can be addressed with reflection on labor and other existentialist sense aspects with an integrating factor in the concept of social responsibility, why show that the study of existentialism applied to organizational field, is of great practical, theoretical and philosophical richness.

**Keywords:** Organizational existentialism; Laboral sense; Logoteraphy organizational; Competing Values Framework.



## ÍNDICE GENERAL

DEDICATORIA.....	IV
AGRADECIMIENTOS.....	V
RESUMEN.....	VII
ABSTRACT.....	VIII
ÍNDICE GENERAL.....	IX
ÍNDICE DE TABLAS.....	XIII
ÍNDICE DE FIGURAS.....	XIV
ESTRUCTURA DE LA TESIS.....	1
I. CAPÍTULO.....	2
I.1 Introducción.....	2
I.2 Antecedentes.....	5
I.3 Puesta al día del tema .....	10
Clima y Cultura organizacional.....	10
Medición de la cultura organizacional.....	12
Existencialismo organizacional.....	16
Enfoque Integral según Wilber.....	32
I.4 Objetivos de la Investigación.....	34
II. CAPÍTULO: MARCO METODOLÓGICO.....	35
II.1 Tipo de Investigación.....	35
II.2 Diseño de la Investigación.....	36
II.3 Sistema de Hipótesis.....	37
II.4 Población y muestra.....	38
II.5 Técnicas e Instrumentos de recolección.....	38
II.6 Análisis de datos.....	44
III. CAPÍTULO: RESULTADOS.....	46
Análisis de las entrevistas en profundidad.....	46

Introducción.....	46
Primera etapa del análisis.....	50
1. Momento Uno de la Entrevista (MUE).....	50
1.1 Cantidad.....	50
1.1.1 Tabla de frecuencia por Documentos primarios.....	51
1.1.2 Conceptualización y codificación de las dimensiones.....	51
1.1.2.1 Acción-Voluntad-Realización.....	51
1.1.2.2 Angustia-culpa-soledad.....	53
1.1.2.3 Compromiso.....	54
1.1.2.4 Consenso-conflicto.....	54
1.1.2.5 El-Ser-en-el-Mundo.....	54
1.1.2.6 Elección-crear.....	58
1.1.2.7 Identidad-Autenticidad.....	58
1.1.2.8 Juicio.....	59
1.1.2.9 Libertad.....	61
1.1.2.10 Muerte.....	62
1.1.2.11 Normas-legislar.....	63
1.1.2.12 Proyección vital.....	65
1.1.2.13 Responsabilidad.....	67
1.1.2.14 Subjetivismo moral.....	68
1.1.2.15 Valoración-gustos-preferencias.....	68
1.1.2.16 Virtudes.....	70
2. Momento Dos de la Entrevista (MDE).....	71
2.1 Cantidad.....	71
2.1.1 Tabla de frecuencia por Documentos primarios.....	71
2.1.2 Conceptualización y codificación de las dimensiones.....	72
2.1.2.1 Acción-Voluntad-Realización.....	72
2.1.2.2 Angustia-culpa-soledad.....	72

2.1.2.3	Compromiso.....	73
2.1.2.4	Consenso-conflicto.....	74
2.1.2.5	El-Ser-en-el-Mundo.....	75
2.1.2.6	Elección-crear.....	77
2.1.2.7	Identidad-Autenticidad.....	78
2.1.2.8	Juicio.....	80
2.1.2.9	Libertad.....	82
2.1.2.10	Muerte.....	83
2.1.2.11	Normas-legislar.....	83
2.1.2.12	Proyección vital.....	84
2.1.2.13	Responsabilidad.....	85
2.1.2.14	Subjetivismo moral.....	88
2.1.2.15	Valoración-gustos-preferencias.....	89
2.1.2.16	Virtudes.....	89
3.	Análisis relacional de los momentos.....	90
	Segunda etapa del Análisis.....	92
	Primera parte: ¿Como ven los entrevistados una actividad Laboral? Como un trabajo, una carrera o un llamado.....	92
	Segunda parte: Los entrevistados viven una existencia autentica o evitan el trabajar con resentimiento.....	94
	Análisis de los resultados del código Elección.....	97
	Análisis de los resultados del código Autenticidad.....	99
	Análisis de los resultados del código Contingencia.....	100
	Análisis de los resultados del código Resentimiento laboral.....	101
	Análisis de los resultados del código Muerte.....	102
	Análisis de los resultados del código El ser en el Mundo.....	104
	Análisis de los resultados del código Juicio.....	105
	Análisis de los resultados del código Proyección vital.....	106
	Análisis de los resultados del código Responsabilidad.....	107

Tercera parte: Análisis de la pregunta sobre la vinculación Ser Humano-Ser Organizacional.....	108
Primera Fase: análisis individual.....	108
Segunda Fase: análisis institucional.....	112
CAPÍTULO IV: DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS.....	114
Visión mixta de los resultados.....	114
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	119
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	121
ANEXOS.....	125

### ÍNDICE DE TABLAS:

Tabla 1 de los códigos por documentos primarios (n= 6). Momento uno de la entrevista. Cantidad (CT), en frecuencia absoluta de presentación.....	51
Tabla No. 2 - Frecuencias de los códigos por documentos primarios (n= 6). Momento dos de la entrevista. Cantidad (CT), en frecuencia absoluta de presentación.....	71

## ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Modelo Integral de Salud de Ken Wilber.....	4
Figura 2 Modelo de relaciones por cuadrantes. Sistema de Valores en Competencia.....	15

## **Estructura de la Tesis:**

El presente trabajo se estructura para su comprensión en IV Capítulos que se describen a continuación:

Capítulo I, en el mismo se contempla la Introducción donde se hace un bosquejo de la problemática de la salud organizacional con enfoque en los principios existencialistas. Se justifica la investigación y se presentan una serie de estudios antecedentes. Finalmente, se realiza una puesta al día del tema, con una construcción teórica pertinente a la investigación, haciendo énfasis en los referentes teóricos de MacMillan sobre el sentido laboral, Pauchant relacionado con el existencialismo organizacional y Carvajal Gómez con la logoterapia organizacional.

Capítulo II, está dedicado al Marco metodológico, donde se describe la definición del objetivo general y los objetivos específicos. Se enuncia el sistema de hipótesis, así como la definición del tipo y diseño de la investigación, junto al estudio del contexto de persona de la investigación. Se hace una descripción detallada de los instrumentos utilizados para la recolección de datos.

Capítulo III, en él se analizan los resultados obtenidos, haciendo énfasis en la codificación de categorías de los aportes de los entrevistados, para luego analizar en forma separada los aspectos referidos al modelo “Trabajo-Carrera-Llamado”, al existencialismo organizacional y a la logoterapia organizacional. Los datos fueron tratados con el programa Atlas TI 7.0 (software para análisis de datos cualitativos).

Finalmente, en el Capítulo IV, se presenta la discusión de los resultados obtenidos, con el apoyo de la visión mixta e integradora de los resultados de la investigación.

## **CAPÍTULO I**

### **I.1 Introducción**

El objetivo de la tesis es establecer las vinculaciones filosóficas, sistémicas y complejas mediante las cuales “funciona” un Ser organizacional definido como centro básico y especializado de atención de salud, en función de propender a un modelo teórico y práctico de desarrollo de gestión con características inteligentes y de éxito, para lo cual se abarcó dicho objeto de estudio bajo un enfoque analítico con el empleo de metodologías cualitativas y cuantitativas (método mixto), tipo fenomenología hermenéutica, psicología humanista y la psicología transpersonal.

Se desarrollará en tres fases. En la primera, se estableció un diagnóstico de conceptos y elementos que permitieron conocer requerimientos internos y externos, en relación con el clima y cultura organizacional del Hospital tipo II “Dr. Tulio Carnevali Salvatierra” del Instituto Venezolano de los Seguros Sociales (IVSS). En la segunda fase, se revisaron y analizaron diversos enfoques filosóficos sobre la temática del clima y cultura organizacional. Y en la tercera fase, se integró, siguiendo los postulados del enfoque sistémico, los requerimientos organizacionales con los enfoques filosóficos, con evidencia empírica, en función de presentar una propuesta analítica tipo complejidad de relaciones entre la conceptualización del clima y cultura organizacional con el de la realidad operativa del Hospital “Dr. Tulio Carnevali Salvatierra” del IVSS.

Es importante valorar el estudio del clima y cultura organizacional debido a que es un campo de investigación con mucho desarrollo y que resulta de particular interés en el campo de la Salud Pública y de la Salud Mental, es decir, en su conceptualización y aplicación a organismos e individuos prestadores de atención de salud. Por otra parte, el nivel y profundidad de estudio con que se pretende abordar la investigación, se relaciona con el análisis integral (cualitativo y cuantitativo) de la temática; es decir, ahondando y revisando sus raíces filosóficas y epistémicas, y vinculándolo con las teorías sistémicas, existencialistas, integralistas y de gestión, con una visión de interés para su aplicación, a



través de la generación de una línea de investigación sobre el estudio y mejora del clima y cultura organizacional de los hospitales venezolanos.

Así, con la determinación del Perfil de la Cultura Organizacional según el Sistema de Valores del Hospital tipo II “Dr. Tulio Carnevalli Salvatierra” del IVSS, con énfasis en la competencia “Cultura”, en el año 2006, se reconocieron los requerimientos internos y externos, en relación con el clima y cultura organizacional del Hospital en referencia. El otro elemento para la determinación del Perfil de la Cultura Organizacional se realizará con las variables propuestas en el modelo del Existencialismo Organizacional (EO), aplicando como técnica de recolección de información las sesiones en profundidad, que combinan actividades de observación y entrevista.

En la segunda fase, se revisaron y analizaron diversos enfoques filosóficos sobre la temática del clima y cultura organizacional. Y en la tercera fase, se integró, siguiendo los postulados del enfoque sistémico, los requerimientos organizacionales con los enfoques filosóficos, con evidencia empírica, en función de presentar una propuesta analítica tipo complejidad de relaciones entre la conceptualización del clima y cultura organizacional con el de la realidad operativa del Hospital “Dr. Tulio Carnevalli Salvatierra” del IVSS.

El estudio de la cultura organizacional comporta la posibilidad del logro de una aproximación total u holística a la dinámica existencial o vivencial de un determinado evento, situación o condición. Así, la aproximación holístico-existencial se podría interpretar como la consideración de los factores, procesos y resultados que se inter e intra relacionan entre sí mismos.

En este sentido, Morin citado por Del Grosso (2008), al considerar que la organización no es lo contrario de la desorganización, plantea lo siguiente:

En una primera aproximación, es la disposición de relaciones entre componentes o individuos que produce una unidad compleja o sistema, dotada de cualidades ignotas al nivel de sus componentes individuales. La organización conecta de manera interrelacional elementos, eventos, o individuos diversos que, en consecuencia, se convierten en una totalidad. Ella garantiza una solidaridad y una solidez relativa a tales vínculos y, por ende, garantiza al sistema una cierta durabilidad a pesar de las perturbaciones aleatorias. La organización, por lo tanto, transforma, produce, conecta, mantiene (p. 351).

Ahora bien, la cantidad y calidad de los elementos mencionados (factores, procesos y resultados) dependerá del enfoque y estado del arte del objeto de estudio. Así, por ejemplo, para la OMS, la salud se relaciona con el estado completo de bienestar físico, mental y social de los seres humanos y no sólo la ausencia de enfermedades, pero para Ken Wilber, en su modelo de medicina integral (Torrent, 2009) contempla aspectos relacionados con la medicina orgánica, la atención subjetiva (emociones, actitud interna y visualizaciones), las visiones culturales (valores de grupo, juicios culturales, significado de la enfermedad), y el sistema social y ambiente (factores económicos, seguros médicos, legislación sanitaria y sistemas de salud). En la Figura No. 2 se muestra el Modelo Integral de Salud de Ken Wilber.



**Figura 1.** Modelo Integral de Salud de Ken Wilber

El modelo de Wilber transmite una sensación de mayor totalidad (visión todo cuadrante/todo niveles), siendo posible que otros estudiosos, aporten o integren a la fenomenología y comprensión de la salud, alguna otra visión o enfoque adicional.

Lo anterior pretende ser el marco introductorio y conductor para la consideración del sujeto de estudio de la presente investigación, los hospitales venezolanos adscritos al Instituto Venezolano de los Seguros Sociales. Así, el objetivo de la misma se traduciría en aproximarse al estudio de la cultura organizacional de un hospital de Venezuela, bajo una perspectiva integradora, con la consideración total y válida de los factores externos y internos relacionados con la dinámica existencial del mismo, tomando como referentes teóricos, por una parte, la Teoría de Competencia en Valores de Quinn y Rohrbaug, y por la otra, la propuesta teórica de Existencialismo organizacional de Thierry Pauchant y de la logoterapia organizacional de Carvajal Gómez.

## I. 2 Antecedentes

Es importante acotar que existen algunos estudios e investigaciones sobre el clima y la cultura organizacional en los hospitales venezolanos, casi todos realizados con una visión gerencialista y fraccionaria, y con resultados disímiles, que abarcan el espectro de existir buenas o pésimas condiciones de clima o cultura organizacional. Esta realidad es uno de los principales motivadores de la presente investigación. A continuación, se presenta una tabla-resumen con estudios antecedentes tipo.

Nombre del Artículo	Autores y País	Aporte
Análisis del clima organizacional en el Hospital de Talca	Bustamante-Ubilla, Hernández Cid y Yáñez Aburto (2010) (Chile)	La dimensión que presentó mayor valor estándar fue la de "Oportunidad de Desarrollo", mientras que la dimensión que presentó menor estandarización fue la de "Apoyo". Las dimensiones que presentaron mayor dificultad fueron "Apoyo", "Comunicación" y "Calidez"

La cultura y el clima organizacional como factores relevantes en la eficacia del Instituto de Oftalmología. Abril-Agosto 2001

Alvarez Valverde, Shirley Yissela. Lima, 2002. Tesis (Lic.). Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Facultad de Letras y Ciencias Humanas. Comunicación Social

La presente investigación tuvo como objeto principal destacar la importancia de la cultura y clima organizacional como factores determinantes en la eficacia del personal en el sector salud, específicamente en el Instituto de Oftalmología(INO). Para el desarrollo del título ya citado, se tomó en consideración el manejo de los términos utilizados en el instituto, los elementos culturales que influyen sobre la eficacia del personal y la relación de los elementos identificados con el desarrollo de la cultura dominante que se debería ver reflejada en un clima organizacional motivante, retador y participativo

El Aprendizaje Organizacional en las Instituciones Públicas de Salud del Estado Yaracuy. Caso: Hospital General de San Felipe "Dr. Plácido D. Rodríguez Rivero"

Ramírez Aponte, Henmary Merlinda. 2005. Tesis Magister Scientiarum en Gerencia Empresarial. Universidad Centroccidental "Lisandro Alvarado"

Diseñar un programa de aprendizaje organizacional de acuerdo a los requerimientos del personal del nivel estratégico del Hospital Central de San Felipe "Dr. Plácido D. Rodríguez Rivero", bajo el método cualitativo de investigación-acción, de naturaleza descriptiva, explicativa de campo, una población conformada por el personal del nivel estratégico de Enfermería y Registro y Estadísticas de salud. El estudio se basó en un diagnóstico con el personal participante acerca de las dimensiones de estudio que fueron el dominio personal, el aprendizaje en equipo y la participación, cuyos resultados arrojaron que estas instituciones requieren con urgencia replanificar sus formas de trabajos para iniciar un proceso de aprendizaje no solo individual sino colectivo, que contribuya al fortalecimiento y puesta en marcha de la visión establecida, acompañado de un estilo de comunicación adecuado que impulse el trabajo en equipo en lugar de limitarlo

Calidad de vida laboral del recurso humano de la asociación cardiovascular Centroccidental-Ascardio como descriptor del clima organizacional. Barquisimeto, Municipio Iribarren, Estado Lara

Finizola Flores, Rosa María. 2008. Tesis Magister Scientiarum en Salud Pública. Universidad Centroccidental "Lisandro Alvarado"

Se realizó una investigación de tipo cuantitativo correlacional cuyo objetivo fue analizar la Calidad de Vida Laboral (CVL) del Recurso Humano de la ASCARDIO como descriptor del clima organizacional en Barquisimeto, Estado Lara. Trescientos sesenta y siete trabajadores (personal de salud, administrativo y obrero) distribuidos en cuatro centros: Centro Cardiovascular Regional, Centro Médico Integrado, Centro de Unidades de Apoyo - Servicios Especiales y Nivel Central, conformaron la población; correspondiendo la muestra a 188 personas, obtenida por muestreo probabilístico de tipo estratificado con afijación proporcional. Se utilizó un cuestionario estructurado en dos partes: la primera relacionada a datos generales; la segunda referida a los componentes de la CVL: Seguridad e Higiene Laboral (SFIL), Variedad de la Tarea (VT), Retribución (Ret) y Calidad de Liderazgo (CL)

Caracterización del estrés en trabajadores de un hospital infantil universitario, como estrategia para evaluar la competitividad organizacional

Charles Sanabria Vera. Liliana Rojas González. CICAG. Volumen 6 Edición No. 1 - Año 2010. Universidad Rafael Belloso Chacín. Maracaibo, Venezuela

La presente investigación tuvo como objetivo caracterizar el estrés en los trabajadores de un hospital infantil, enmarcado en la evaluación de la competitividad organizacional. Se realizó un estudio de campo, descriptivo y transversal en el Hospital de Niños de Maracaibo; Estado Zulia, Venezuela, aplicándose tres instrumentos para medir el estrés en una muestra de 67 trabajadores: 22 empleados y 45 obreros. Resultado: en el personal empleado y obrero el nivel de estrés individual, organizacional y extraorganizacional alcanzó niveles moderados, no significantes y destacó las finanzas domésticas, respectivamente. Se concluyó que los niveles de estrés en obreros y empleados de este centro hospitalario no sobrepasaron valores que pudieran incidir negativamente en la competitividad organizacional del mismo; pero es importante considerar su medición como una herramienta para detectar elementos que pudieran afectar el buen funcionamiento de una empresa

Clima organizacional en los ambulatorios urbanos de Barquisimeto del Municipio Iribarren, Estado Lara

Rodríguez Gutiérrez, Frisch Euler y Mariálida Mujica. 2004. Tesis Magister Scientiarum en Salud Pública. Universidad Centroccidental "Lisandro Alvarado"

Se realizó una investigación descriptiva transversal para analizar el clima organizacional de los Ambulatorios Urbanos de Barquisimeto del Municipio Iribarren, Estado Lara. Se emplearon como instrumentos para la recolección de la información: a) un cuestionario para medir la percepción del clima organizacional que tiene el equipo de salud, se le efectuó el estudio técnico: validez de contenido y confiabilidad. b) una entrevista estructurada con preguntas abiertas para medir la percepción del clima organizacional de los Ambulatorios que posee la alta gerencia de los organismos de la salud de Barquisimeto. c) una matriz DOFA para identificar las Debilidades, Oportunidades, Fortalezas y Amenazas del clima organizacional percibido por el personal del equipo de salud y personal de la alta gerencia, con la finalidad de analizar el ambiente interno y externo de la organización

Clima organizacional en los departamentos del decanato de ciencias de la salud de la universidad centro occidental "Lisandro Alvarado"

María Alida Mujica. Educere v.13 n.45 Mérida jun. 2009

Analizar el clima organizacional en los departamentos del Decanato de Ciencias de la Salud de la Universidad Centroccidental "Lisandro Alvarado", mediante un estudio descriptivo transversal. 241 profesores conformaron la población y 106 la muestra, obtenida por muestreo estratificado con afijación proporcional; se utilizó un cuestionario estructurado en cuatro componentes y ocho subcomponentes. El clima organizacional en el Decanato de Ciencias de la Salud varió desde medianamente favorable hasta desfavorable; siendo, medianamente favorable en los departamentos: Enfermería, Educación Médica y Ciencias Morfológicas; no obstante, en Medicina Preventiva Social y Ciencias Funcionales fue percibido como medianamente desfavorable

Clima organizacional en sus dimensiones: sentido de pertenencia, liderazgo, liderazgo docente y apoyo académico. Desde el punto de vista de los estudiantes del programa de enfermería. Universidad Centro Occidental Lisandro Alvarado

León, Nohemi. 2004. Trabajo de ascenso. Universidad Centroccidental "Lisandro Alvarado"

El propósito fue analizar el clima organizacional desde el punto de vista de los estudiantes del programa de enfermería de la universidad "Centroccidental Lisandro Alvarado". La muestra quedo representada en 253 participantes de del programa de enfermería de la Universidad Centroccidental Lisandro Alvarado. Para la recolección de la información se elaboré un cuestionario estructurado con 19 preguntas cerradas, en el cual se utiliza una escala tipo Likert

Clima organizacional en el personal de enfermería de la emergencia adultos del hospital tipo II "Dr. Tulio Carnevali Salvatierra" I.V.S.S.

María Gabriela Picón F.  
Gerardo A. Moreno V.  
Trabajo de grado  
Universidad Católica  
Andrés Bello

Determinar el Clima Organizacional del área de emergencia adultos Hospital tipo II Dr. "Tulio Carnevali Salvatierra". Mérida; la investigación está abordada a través de estudio prospectivo, descriptivo, transversal. La población está representada por los profesionales de enfermería de atención directa (P.E.A.D), que laboran en la emergencia adultos. Se realizó un instrumento (cuestionario) en Escala tipo Lickert para recolectar información. La primera parte midió datos socio-laborales, y la segunda determinó características del clima organizacional: a) condiciones ambientales b) comportamiento de individuos; c) ausentismo laboral; d) rotación, e) comunicación; f) motivación al logro y g) liderazgo gerencial (enfermería). Los resultados demostraron deficiencia en cuanto a estructura física; iluminación apta; condiciones atmosféricas y ausencia de ruidos; deficiencias en planificación de prácticas preventivas de seguridad e higiene para desarrollo satisfactorio del trabajo; alta disposición de recursos materiales para operaciones básicas; nivel aceptable de información; conocimiento mediano del organigrama funcional institucional; buenas relaciones interpersonales; sentido de cooperación; respeto a los derechos del usuario; ausencia de fallas en provisión y planificación del personal; supervisión total en cuanto a puntualidad y responsabilidad en entrega de guardia; debilidades en tipo de supervisión y relaciones con superiores que pudieran afectar rotaciones; sin embargo, existe trasgresión de normas de buenas costumbres (pérdida o sustracción de objetos personales)

La acción gerencial a partir del clima organizacional en la red hospitalaria del estado Yaracuy	Escalona Salazar, Isabel M. 2006. Tesis Magister Scientiarum en Salud Pública. Universidad Centroccidental "Lisandro Alvarado"	Analizar la acción gerencial a partir del clima organizacional en la red hospitalaria del Estado Yaracuy. Consistió en una investigación de campo, de carácter descriptivo transversal, con selección de una muestra de 200 profesionales: médicos, enfermeras, odontólogos, bioanalistas, nutricionistas y farmacéuticos, de los cinco hospitales del Estado; se utilizó la técnica de muestreo estratificado por afijación proporcional. Aplicándose un instrumento tipo cuestionario de preguntas cerradas, con escala de frecuencia, para medir la percepción que tiene el personal sobre la Imagen Gerencial(IG) y la Integración Organizacional (IO) en el ambiente de trabajo. Entre los resultados resalta que la percepción del personal acerca de la Acción Gerencial en los hospitales del Estado Yaracuy, se ubicó entre favorable y muy favorable, a excepción de lo encontrado en el Hospital de Aroa, que fue medianamente favorable; de igual manera se demostró la existencia de una relación estadísticamente significativa ( $p<0,05$ ) entre la Imagen Gerencial y la Integración Organizacional, con respecto a la acción del Gerente en los establecimientos hospitalarios
Cultura organizacional en la unidad de diálisis del servicio de Nefrología del Hospital Central Universitario Dr. "Antonio María Pineda"	Elsa Palma; Zulme Saldivia; Elsa Vargas. 2009. Portalesmedicos.com	Estudio de campo descriptivo para determinar la Cultura Organizacional en La unidad de Diálisis del Servicio de Nefrología del Hospital Central Universitario: Dr. "Antonio María Pineda". La muestra de estudios estuvo conformada por sesenta (60) personas que laboran en la unidad, siendo éstos: médicos especialistas, residentes, licenciados en enfermería, nutrición, bioanalistas, trabajadoras sociales, camareras, depositarios, técnicos, secretarías, mensajeras y recepcionistas. El instrumento utilizado fue una escala para diagnosticar la cultura organizacional existente en el servicio. Entre los hallazgos encontrados esta que en el Servicio de Nefrología, Unidad de Diálisis no existe una cultura organizacional definida y que el comportamiento del grupo humano que la conforma obedece a los intereses de sus miembros, actuando independientemente sin un sentido de identidad organizacional, guiado por un sistema de valores y creencias compartidas
El Clima Organizacional en el Hospital General "Dr. Pastor Oropeza Riera" del Instituto Venezolano de la Seguridad Social, Ubicado en la Ciudad de Barquisimeto - Estado Lara	Ketty Hernández. 2001. Trabajo especial de grado. Licenciatura en Contaduría Pública. Universidad Centroccidental "Lisandro Alvarado"	Determinar el clima organizacional en el Hospital General " Dr. Pastor Oropeza Riera " del Instituto Venezolano de la Seguridad Social, ubicado en la ciudad de Barquisimeto Estado Lara, mediante una investigación descriptiva documental, con diseño de campo , cuyos datos se recabaron mediante una encuesta de preguntas cerradas

La visión de los empleados sobre su experiencia laboral en hospitales privados (Employees' views of their work experience in private hospitals)

Sieveking N, Bellet W, Marston RC. Health Serv Manage Res 1993 May;6(2):129-38

Los empleados en diez hospitales privados con fines de lucro respondieron a los cuestionarios sobre sus experiencias de trabajo, instalaciones hospitalarias y el empleador. Se identificaron diferentes temas sobre las opiniones de los empleados: supervisión, empleador, imagen del hospital, competitividad, beneficios, cohesión y la carga laboral. Sólo las puntuaciones de la escala sobre la Importancia del Rol fue diferente entre los encuestados clínicos y no clínicos, con la puntuación más alta para los primeros. Los autores plantean que la metodología de la encuesta se puede utilizar para definir la cultura de una organización desde el punto de vista del empleado. Su percepción de esta cultura ayuda a determinar su comportamiento en el trabajo y su transmisión de la imagen de las instalaciones del hospital hacia la comunidad

Escala de clima organizacional para organizaciones de salud: desarrollo y estructura factorial

Igor Gomes Menezes; Leonardo Rodrigues Sampaio; Ana Cristina Passos Gomes; Flora Silva Teixeira; Pricila de Sousa Santos. Estud psicol (Campinas) vol.26 no.3 Campinas July/Sept. 2009

Clima organizacional, como una de las más complejas construcciones en el área de organización, posee características que pueden percibirse de forma distinta por diferentes profesionales. Este estudio tuvo como objetivo desarrollar y validar la Escala de Clima Organizacional para las Organizaciones de Salud. A fin de validar la herramienta, 668 trabajadores de la salud fueron investigados, en respuesta a 100 artículos, distribuidos en trece dimensiones. El análisis factorial se utilizó para validar y calcular el alfa de Cronbach para estimar la consistencia interna. Los resultados sugieren que la mejor solución factorial es una estructura compuesta por 64 artículos, organizados en siete factores. La consistencia interna fue de 0,934. La escala sobre el Clima Organizacional de Organizaciones de Salud muestra una buena calidad psicométrica, teniendo en cuenta el contexto cultural investigado. Sin embargo, se recomienda que estos estudios se extienda a otros tipos de muestras y de las organizaciones, a fin de comprobar la validez de constructo transcultural

### I.3 Puesta al día del Tema

#### - Clima y Cultura Organizacional

Buxó citado por Del Grosso (2008) plantea que la cultura "... es el sistema de conocimiento a partir de cuyos significados el ser humano tamiza y selecciona su comprensión de la realidad en sentido amplio, así como interpreta y regula los hechos y



los datos de comportamiento social”. Mientras que la organización se puede definir como “... un sistema de actividades humanas (realizadas con o sin instrumentos) diseñadas y formalmente realizadas con el propósito de cumplir con un fin prefijado y explícitamente predefinido” (Fuenmayor, 2001).

Para Gabaldón Roncajolo (2003), en la concepción sistémica, la organización se concibe como “... un entidad social constituida por partes que interaccionan entre sí y con el medio externo, orientada hacia el logro de determinados objetivos” (p. 23); considerando al medio externo o entorno como fundamental, debido a que el mismo facilita o dificulta el accionar organizacional, al aportar o negar insumos, además de otorgar capacidad de compensación relativa al logro de los resultados.

La cultura organizacional se puede definir como “... el modo de vida propio que cada organización desarrolla en sus miembros”, y en forma un poco más amplia, como (Chiavenato, 2000):

... un conjunto de valores, creencias, tradiciones y modos de ejecutar las tareas que, de manera consciente o inconsciente, cada organización adopta y acumula con el tiempo, y que condiciona fuertemente el pensamiento y el comportamiento de sus miembros (p. 636).

La gestión se puede definir como el desarrollo de sistemas de apoyo que permiten manejar el caos organizativo de las instituciones, permitiendo así, que las mismas tengan cierta visión de conjunto. También se le puede conceptualizar como “... el conjunto de operaciones que se realizan para dirigir y administrar un negocio o una empresa”, reconociéndosele que presenta una prima hermana que es su compañera inseparable, la cual se denomina como la planificación (Torrent, 2009).

Mientras que la gestión de la calidad se relaciona con la eficacia y la eficiencia de las organizaciones, con evoluciones referidas en cuatro etapas cronológicas: (a) la inspección (siglo XIX), (b) el control estadístico del proceso (1930), (c) el aseguramiento de la calidad (1950), y (d) administración o gestión de la calidad total (1980). En el momento actual, el concepto de calidad se ha globalizado en las instituciones, acuñándose la denominación de Calidad en la Gestión, con afectación de todos y cada uno de los procesos de la organización (Torrent, 2009).

Y así se llega a la propuesta de la gestión del cambio en función de que el modelo de mejora continua produzca cambios permanentes y dinámicos, en vez de cambios puntuales. Dichos cambios se introducirán en todos los niveles de la organización, para lo cual se requiere voluntad política, en función de llegar a todas las personas y a todos los procesos. Y para que la organización sea verdaderamente excelente se requiere que tenga capacidad para lograr y mantener en el tiempo, resultados sobresalientes para sus grupos de interés (Torrent, 2009).

Todo lo planteado sobre la gestión, conforma un enfoque de gestión con el objetivo de lograr una excelencia sostenida para cualquier tipo de organización. A este fin, y en el marco del pensamiento filosófico de la visión integral de Ken Wilber, Lemonche citada por Torrent (2009), propone ocho conceptos fundamentales y sucesivos para llevar adelante un enfoque de gestión. Los conceptos se denominan como: (a) orientación hacia los resultados, (b) orientación al cliente o usuario, (c) liderazgo y coherencia en los objetivos, (d) gestión por procesos y hechos, (e) desarrollo e implicación de las personas, (f) innovación y mejora continua, (g) desarrollo de alianzas y (h) responsabilidad social.

Por tanto, la gestión será exitosa cuando se adopte un enfoque ético para servir a los intereses a largo plazo de una determinada organización, el cual supere las normativas y expectativas de la comunidad en su conjunto, es decir, actuando con responsabilidad social corporativa, en función de alinear la misión organizacional o institucional con la de los colectivos sociales con que interactúa, incluso a nivel mundial o global (Torrent, 2009).

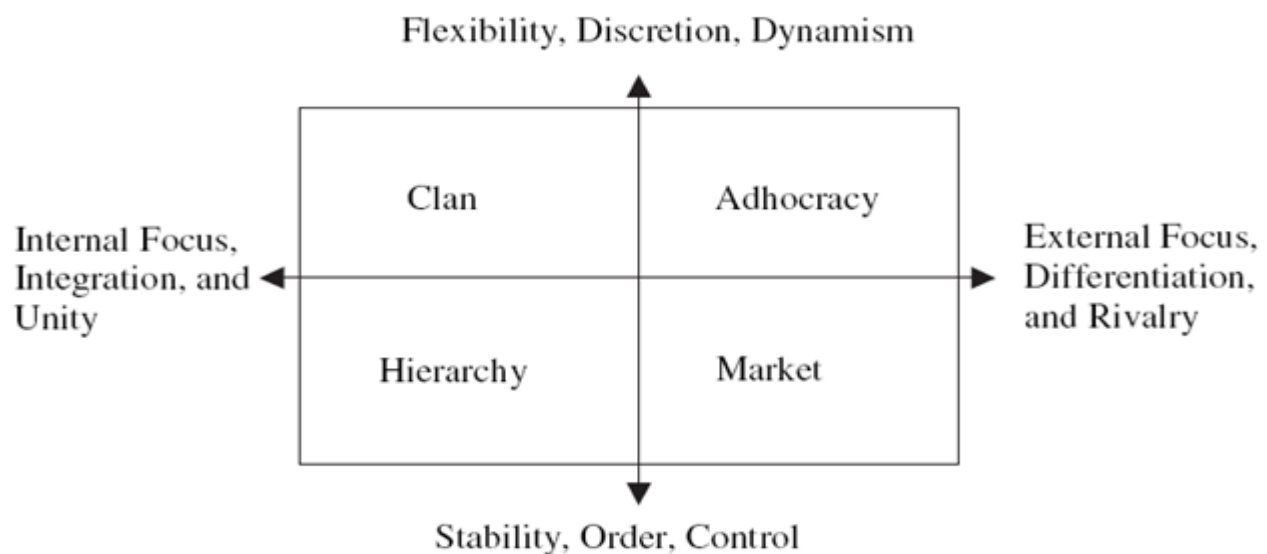
### **Medición de la cultura organizacional**

La teoría de la Competencia en Valores, como constructo para aproximarse al estudio de la cultura organizacional, es importante acotar que la misma surge al inicio de la década de 1980, cuando los investigadores del área organizacional desarrollan dicha teoría para integrar los criterios de la “efectividad” organizacional, representando una síntesis de las teorías organizacionales, preconizando que la mayoría de las

organizaciones se pueden caracterizar como de presentar dos dimensiones, cada una de las cuales representaría enfoques alternativos a los desafíos básicos que todas las organizaciones deben resolver con el objetivo de funcionar (Helfrich, Li, Mohr, Meterko, y Sales, 2007).

En este sentido, el primer grupo o conjunto de competencia de valores harían referencia al grado con el cual una organización pone énfasis en los procesos organizacionales de control y centralización versus los relacionados con la flexibilidad y la descentralización. El segundo grupo se relacionan con el grado al cual la organización se orienta hacia sus propios procesos y ambiente interno versus las relaciones y el ambiente externo y las relaciones con entidades por fuera de la organización, tales como entes reguladores, proveedores, competidores, patrocinadores y de soporte (Helfrich, Li, Mohr, Meterko, y Sales, 2007).

Así, al clasificar, en forma cruzada, las organizaciones con esas dos dimensiones de valores, resulta en cuatro arquetipos referidos como jerárquico, racional, entrepreneurial (creativo) y el de la cultura de equipo (Helfrich, Li, Mohr, Meterko, y Sales, 2007). En el siguiente gráfico se muestra la propuesta esquemática.



Una aplicación práctica en la medición de la cultura organizacional con el sistema de valores en cultura fue el realizado en el para entonces ambulatorio urbano tipo II del IVSS, Mérida. Para dicha valoración se entregaron 29 cuestionarios al personal que labora

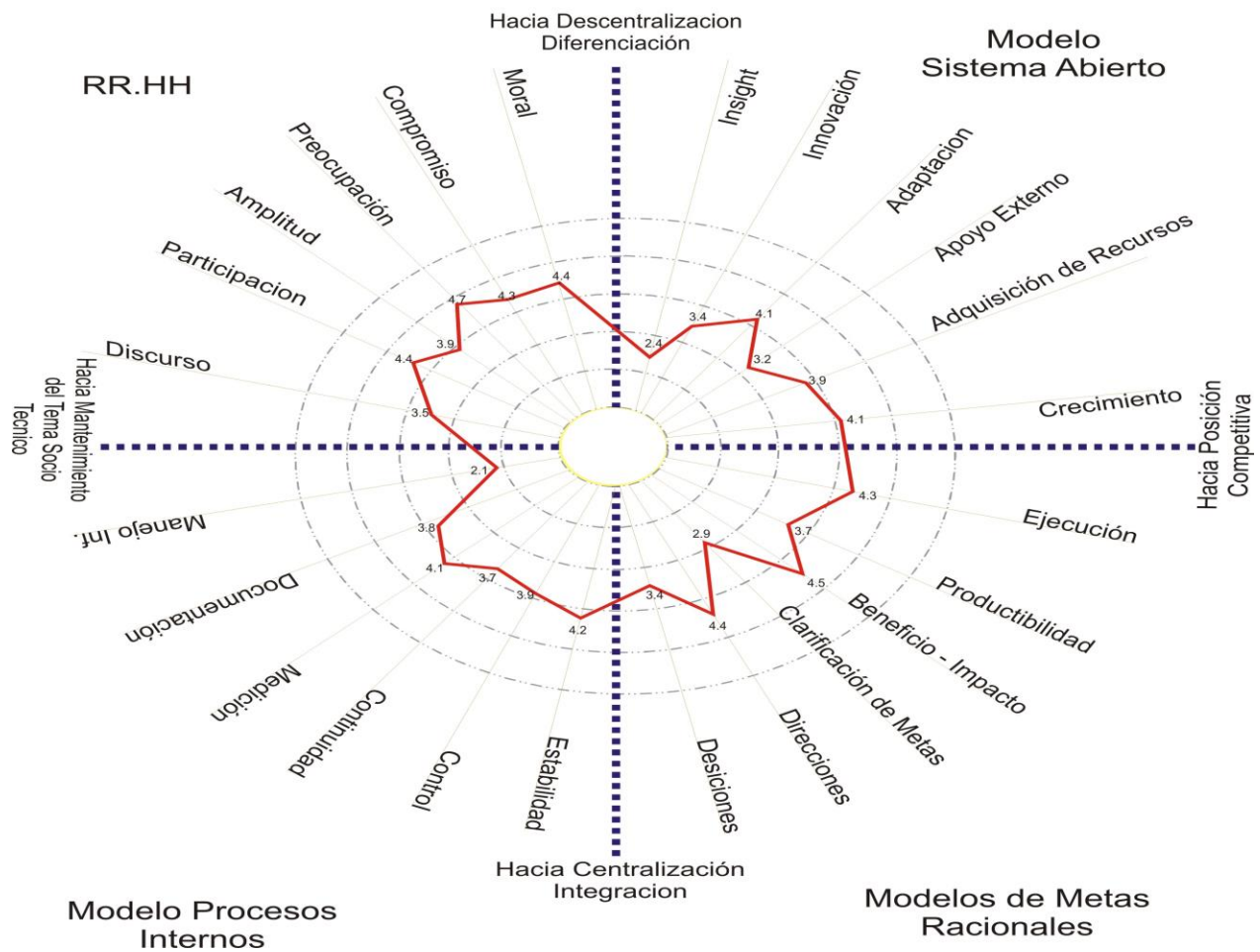
en el área de emergencia del hospital del IVSS de la Ciudad de Mérida, durante el mes de julio del año 2006, siendo correctamente contestadas 20 encuestas, obteniéndose un predominio del modelo de relaciones humanas, es decir, el cuadrante con los mayores valores promedio. Dicho cuadrante se caracteriza por un énfasis en la comunicación, preocupación y existencia de un sentido de familiaridad y cooperación. Es de notar, que el discurso obtuvo el menor peso promedio dentro de este cuadrante. Este resultado se considera que está en consonancia con la definición del IVSS como un ente con adscripción gubernamental al Ministerio del Poder Popular del Trabajo y Seguridad Social, de la República Bolivariana de Venezuela.

El siguiente cuadrante que destacó en la determinación realizada, por su peso, fue el del modelo de procesos internos, en donde el manejo de información representó no sólo el valor más bajo dentro del cuadrante sino de todo el diagrama. Este hecho pudiera explicarse por un sentido de insatisfacción de los encuestados, quienes no sienten que se comparta con ellos los datos e información pertinente. Este hecho está en relación directa, con los resultados obtenidos en el cuadrante de metas racionales, donde la clarificación de metas, las decisiones y la productividad están por debajo de la media.

En cuanto al cuadrante del sistema abierto, en el mismo se encontraron los valores más bajos, lo que era de esperarse, por ser el IVSS un ente autónomo, con personalidad jurídica y patrimonio propio, es decir, una institución a brazos cerrados. La excepción de valores promedios bajos en este cuadrante estuvieron dados por los valores de la adaptación y el crecimiento, lo que pudiera deberse a situaciones particulares y a las nuevas políticas de seguridad social.

Los autores del estudio para determinar el clima organizacional del establecimiento de prestación de atención de salud rector del IVSS para el estado Mérida, recomiendan mejorar el sistema de competencias de la cultura del Seguro Social, mediante la urgente ejecución de acciones en el sistema abierto, en donde a pesar de sus particularidades, se podría reforzar la capacidad de innovación haciendo partícipe a los trabajadores y la comunidad. En la Figura 1, se muestran los resultados gráficos como el Sistema de Valores en Competencia Cultura.

**SISTEMA DE VALORES EN  
COMPETENCIA CULTURA**  
Ambulatorio Urbano Tipo II "Dr. Tulio Carnevali Salvatierra"  
IVSS- Merida Julio 2006



**Figura 2.** Modelo de relaciones por cuadrantes. Sistema de Valores en Competencia Cultura

En cuanto al cuadrante de las metas racionales, el énfasis estaría en mejorar el establecimiento y cumplimiento de las metas para obtener así una mayor productividad; todo esto, fortaleciendo el flujo, los medios y la calidad de la información a todos los niveles y así, de esta forma y como segunda intención, promover la creación de un mayor sentido de pertenencia y responsabilidad social, por parte de todo el personal que labora en esta institución.

Para Scott, Mannion, Davies y Marshall (2003), la teoría de la Competencia en Valores es el ejemplo de un enfoque topológico, que caracteriza la cultura organizacional con las siguientes adjetivaciones: adhocrática (anti-burocrática), orientada hacia el mercado, jerárquica, de clanes y con una gran genealogía. También plantean que la teoría se originaría en el modelo de los arquetipos psicológicos de Jung, siendo construida en forma empírica por Quinn y Rohrbaugh, a través del análisis que ambos realizaron sobre los valores que los individuos comparten acerca del desempeño organizacional deseable o ideal.

En cuanto al campo de la salud, es importante resaltar que la teoría de la Competencia en Valores ha sido utilizada en forma amplia por los investigadores de los servicios de salud, para evaluar la cultura organizacional como predictora del funcionamiento en equipo, la satisfacción de los pacientes y los empleados y de la implementación de programas de mejora de la calidad, entre otros desenlaces (Helfrich, Li, Mohr, Meterko, y Sales, 2007).

Con todo lo planteado, se considera importante expresar que la fundamentación de la presente investigación subyace en la hipótesis causal de que la cultura organizacional se puede estudiar en forma más holística e integral de lo que hasta ahora se ha realizado en el contexto de las instituciones hospitalarias venezolanas, con la consideración de las múltiples influencias vivenciales, existenciales y dinámicas de las organizaciones.

## **Existencialismo organizacional**

Carl Jung, representante de la filosofía existencialista y de la psicología transpersonal, se reconoce como el referente y proponente de la conceptualización relacionada con el inconsciente colectivo y la teoría de los arquetipos. En este contexto, un primer arquetipo es reconocido como el encuentro consigo mismo, con la propia sombra, en función de “llegar a conocerse a si mismo, para saber quien es uno”. Luego se tiene al *anima* como el arquetipo de la vida y al viejo sabio como el arquetipo del significado. Estas

tres representaciones se presentan en forma personificada en la experiencia directa (Stein, 2004).

Para Jung, el inconsciente personal descansa sobre otro más profundo, el cual no se origina de la experiencia y de la adquisición personal, sino que es de carácter innato, universal, por lo que tiene contenidos y modos de comportamiento que son iguales en todas partes y en todos los individuos, todo lo que se resume en la denominación del inconsciente colectivo, constituyendo el "... fundamento anímico de naturaleza suprapersonal existente en todo hombre" (Stein, 2004).

Estas dos nociones se pueden extrapolar al estudio organizacional, cuando en el marco del inconsciente colectivo de una determinada organización, la misma busca encontrarse a si misma, con el ánimo existencial de vivir y con el sentido de la sabiduría. Es decir, le encontramos un sentido de vinculación a la propuesta del inconsciente colectivo de Jung con los estudios organizacionales.

Así, Estévez Valencia (2007), en su estudio sobre los modelos de análisis organizacional, plantea la existencia de una serie de metáforas en uso en las teorías de la organización, siendo una de ellas, la metáfora del flujo de cambio y transformación, en la cual se esboza, el referente que busca la dinámica básica al sostener los estados reconocibles, además de la búsqueda permanente de cambio en las organizaciones, al igual que sucede en los seres vivos. En este sentido, para algunos estudiosos, fundamentándose en las investigaciones de Carl Jung, el inconsciente colectivo sería el postulado a jugar dicho rol en las organizaciones.

Otra relación importante entre las teorías de Carl Jung y la conceptualización de la cultura organizacional (CO), se desprende de los estudios de Carlos Eduardo Méndez Álvarez (Godoy Saldarriaga y Leguizamo Lopez, 2009), un investigador colombiano, quien ha desarrollado su propia teoría sobre CO, reconociéndole cuatro principios fundamentales, a saber:

- El concepto del líder sobre el hombre.
- La estructura de la organización.

- El sistema cultural.
- El clima de la organización u organizacional.

De dichos principios, se resalta el referente al del sistema cultural, como la forma que los grupos de seres humanos han aprendido a vivir y transmiten su estilo de vida. Dicho de otra forma, representa "... el fundamento de normas, valores, posiciones y roles que se aprenden y se transmiten a través de un proceso de socialización" (Godoy Saldarriaga y Leguizamo Lopez, 2009).

En los sistemas culturales se describe cómo es el comportamiento de los individuos, el cual se genera por medio del aprendizaje y las percepciones que tiene cada persona dentro de la organización y como este influye en el desarrollo de las actividades. Ahora bien, la manifestación de dicho comportamiento forma parte de la conciencia colectiva compuesta de ideologías, valores, costumbres, creencias, mitos e historia; los cuales cada individuo las interioriza y las refleja por medio de las relaciones interpersonales con los miembros tanto de la organización como con la sociedad (Godoy Saldarriaga y Leguizamo Lopez, 2009).

Entonces, los mitos forman parte del sistema cultural de una organización, y para Carl Jung, representan revelaciones de la psique, es decir, "... revelaciones voluntarias de eventos"; en fin, una actitud colectiva de toda una sociedad. Además, para Jung, los mitos poseen un significado vital, no sólo porque representan la vida sino que cuando se pierde ésta, es como si un hombre perdiera su alma. Por otra parte, y siempre dentro del pensamiento Jungniano, se acota que el mito se fundamenta y compone del discurso político, el moral, el religioso, por lo que trasciende más allá del acontecimiento, siendo la fuente del sentido de la historia y la tradición, con lo que queda claro que no se compone de las intenciones, situaciones concretas y particulares que tienen dimensiones prácticas (Godoy Saldarriaga y Leguizamo Lopez, 2009).

En definitiva, podemos resumir que las metáforas y los mitos nos vinculan las teorías de Jung con la cultura organizacional al darle el sustento para reconocer las características tradicionales e inconscientes colectivas con que funciona la organización como un todo y con cada uno de sus integrantes o procesos.



Siguiendo en el orden de ideas planteado, es importante hacer mención a la propuesta de los investigadores Bridges y Fernández y Hogan, citados por Calderón Hernández y Naranjo Valencia (2007), quienes hacen mención que así como los individuos tienen personalidad, también las organizaciones tienen carácter, pudiéndose definir el carácter organizacional como el clima típico del campo organizacional, la personalidad de la organización individual, el ADN de la forma de vida organizacional. Y dicho carácter la hace sentir y actuar como tal, en el sentido organizacional.

Así, al constructo del carácter organizacional, Bridges lo relaciona, en forma estrecha, con el de cultura organizacional, entendiéndose como tal "... una filosofía común integrada por valores, asunciones, percepciones, expectativas, actitudes y normas, que atan y comprometen a un grupo". Uno de los fundamentos para la relación mencionada está en el trabajo sobre los arquetipos psicológicos propuesto por Carl Jung (1923), el cual es retomado por Bridges bajo el concepto de preferencias tipo, a las cuales llamó carácter organizacional. Adicionalmente, se hace mención a la configuración de los tipos culturales del modelo de Cameron y Quinn, sustentado en que los valores que integran su modelo y reproducen las dimensiones desarrolladas por Jung para describir los arquetipos psicológicos (Calderón Hernández y Naranjo Valencia, 2007).

Por tanto, la vinculación de las preferencias tipo (propuesta de los indicadores de carácter organizacional de Bridges) con las dimensiones culturales de las organizaciones (propuesta de Competencia en Valores de Quinn y Cameron), determinan las tipologías culturales a que se refieren diversos estudios sobre cultura organizacional. Un tipo de denominación de las tipologías culturales las plantea como de clan o grupo, adhocrática o de desarrollo, mercado o racional y jerárquica (Calderón Hernández y Naranjo Valencia, 2007).

Para apuntalar lo anteriormente planteado, Cameron y Quinn (2006) hacen mención al hecho de que se ha encontrado un alto grado de congruencia entre la Teoría de la Competencia en Valores con los esquemas categóricos bien conocidos y bien aceptados que permiten organizar la manera en que la gente piensa, sus valores y creencias, y las formas como procesan la información. Y dichos esquemas categóricos han sido propuestos, en forma independiente, por varios psicólogos, entre ellos, Jung, Myers y Briggs, McKenney y Keen, Mason y Mitroff, y Mitroff y Kilmann. Los autores atribuyen la

congruencia apuntada, debido a que existe una similitud subyacente en las personas a nivel psicológico profundo en relación con sus procesos cognitivos.

Hoffman (2010), plantea que si se acepta la creencia de que las organizaciones humanas no son diferentes a los organismos humanos y que el liderazgo de las organizaciones tampoco es diferente al aconsejamiento de los seres humanos, surge la interrogante sobre por qué alinear una propuesta de teoría organizacional con la psicología humanístico-existencial y no con otras escuelas psicológicas.

En este sentido, es importante dar valor al siguiente aspecto: no se pueden solapar las creencias de las variadas escuelas psicológicas existentes con las teorías organizacionales actuales, por lo que cada escuela psicológica se relacionan con una propuesta o perspectiva teórica organizacional particular. Por ejemplo, las creencias de los psicólogos cognitivo-conductistas se alinean con la de los estructuralistas organizacionales.

En el caso de de los enfoques psicodinámicos, el planteamiento hace referencia a la carencia organizacional de secciones inconscientes formales del cerebro y de las bases biológicas, las cuales representan el centro para muchos de los teóricos contemporáneos de lo psicodinámico. Para estos estudiosos, la aplicación de la teoría psicodinámica pudiera direccionar la existencia de las organizaciones humanas, y en este contexto, Carl Jung ha presentado una teoría para la consideración del inconsciente colectivo. En definitiva, Hofmman (2010), en su propuesta de aplicar la teoría humanístico-existencial al estudio de las organizaciones, plantea que la misma presentara algunos matices psicodinámicos.

Lo planteado constituye la introducción para presentar un campo de antecendencia con especial y particular pertinencia para el desarrollo de la presente investigación. Dicha antecendencia se refiere al campo del Existencialismo Organizacional (EO), el cual busca otorgar direccionamiento a cuatro aspectos existenciales no integrados en los estudios organizacionales. Dichos aspectos son la muerte, la soledad, la responsabilidad y la búsqueda de significado (Pauchant, 2005).

Adicionalmente, el EO persigue integrar dos niveles de análisis, a saber: los niveles individuales y los organizacionales. Por tanto, el EO se enfoca en estudiar como los cuatro aspectos básicos, arriba mencionados, afectan la vida, la salud y los comportamientos de los individuos en sus ambientes laborales, bien sean jóvenes o con mayor edad. También estudia la forma como la muerte, la soledad, la responsabilidad y la búsqueda de significado, contribuyen a dar forma a la identidad y las estrategias de las organizaciones (Pauchant, 2005).

Una de las creencias centrales del EO se relaciona con el aporte que el reconocimiento y desarrollo de los aspectos existenciales mencionados, contribuye con la mejora en las condiciones organizacionales y humanas (Pauchant, 2005).

En cuanto a los aportes teóricos de los existencialistas, se considera que el EO no está fundamentado solamente en la visión de Jean-Paul Sartre. Esta consideración es un concepto erróneo común entre los interesados en formarse en el campo del EO. Así, se puede entonces relacionar al existencialismo como una forma de ver la vida y la acción humana o como un “talante”, a diferencia de una filosofía, la cual tiene raíces diversas y antiguas. Entre dichas raíces se incluyen a Heráclito de Éfeso entre los aportes de los pensadores occidentales, y Zarathustra, entre los pensadores orientales (Pauchant, 2005).

En este contexto, a continuación se presenta un cuadro con los nombres de algunos autores que han hecho aportes, desde los campos de: (a) la filosofía, teología y mitología; (b) la psicología, psiquiatría y psicoanálisis; y (c) la literatura, poesía, novelística, juegos y el cine, hacia la tradición existencialista (Pauchant, 2005).

<b>Filosofía, teología y mitología</b>	<b>Psicología, psiquiatría y psicoanálisis</b>	<b>Literatura, poesía, novelística, juegos y el cine</b>
Hannah Arendt	Silvano Arieti	Woody Allen
William Barrett	Ernest Becker	Samuel Beckett
Simone de Beauvoir	Menard Boss	Ingmar Bergman
Jacob Boehme	Norman O. Brown	Miguel de Cervantes
Martin Büber	James Bugental	Fyodor Dostoevsky

Joseph Campbell	Leslie Farber	T. S. Eliot
Albert Camus	Paul Feyerabend	Jean Genet
Meister Eckhart	Victor Frankl	Jean Giono
Jose Ortega y Gasset	Erich Fromm	Goethe
Martin Heidegger	Karen Horney	Nikolai Gogol
Karl Jaspers	Heinz Kohut	Ernest Hemingway
Soren Kierkegaard	Lawrence Kohlberg	Hermann Hesse
Arthur Koestler	Elisabeth Kübler-Ross	Franz Kafka
Gabriel Marcel	R. D. Laing	Andre Malraux
Maurice Merleau-Ponty	Rollo May	Thomas Mann
Thomas Merton	Alice Miller	Herman Melville
Friedrich Nietzsche	Clark Moustakas	Arthur Miller
Blaise Pascal	Otto Rank	Henry Miller
Jean-Paul Sartre	Carl Rogers	George Orwell
Friedrich Schelling	Erwin Strauss	Rainer Maria Rilke
Paul Tillich	Harry Stack Sullivan	William Shakespeare
Simone Weil	Irwin Yalom	Leo Tolstoy

Ahora bien, el hablar o proponer sobre una “tradición existencialista” puede ser un error, debido que el movimiento existencial puede ser descrito como una revuelta contra las escuelas confinadas del pensamiento y contra las normas sociales. Así, Albert Camus, por ejemplo, rechazó ser etiquetado como un existencialista cuando el constató que el movimiento existencialista se estaba convirtiendo así misma en una escuela. Por tanto, mientras que los existencialistas reconocen que los cuatro aspectos más arriba mencionados (la muerte, la soledad, la responsabilidad y la búsqueda de significado) son fundamentales, también insisten que esta definición no es comprehensiva, es decir, no es totalmente abarcadora; por lo que consideran que la búsqueda de una definición comprehensiva de la condición humana es un asunto ridículo, al negar la variedad del alma humana (Pauchant, 2005).

La muerte, a menudo, incita que los seres humanos tengan una primera conciencia sobre los aspectos existenciales. Esta realización puede ser inducida o estimulada por enfermedades o accidentes graves, por la muerte de un ser amado, el conocimiento súbito sobre la muerte de los padres o la edad avanzada. Para los existencialistas, esta realización no es mórbida, es decir, no se puede considerar una enfermedad como tal, sino que más bien promueve la naturaleza dialéctica sobre la existencia, en el sentido de

que la vida se relaciona con la muerte, el crecimiento con la decadencia y la existencia de cada entidad con su fragilidad y preciosidad (Pauchant, 2005).

Entonces, la preocupación excesiva acerca de la inevitabilidad de la muerte puede llevar a que una persona viva en forma más auténtica, de acuerdo con sus valores o con su sentido del destino. Por ejemplo, los estudios de los pacientes con cáncer o con SIDA, sugieren que alrededor de un tercio de los mismos reajustan sus prioridades, adoptando a la muerte como una especie de “asesora” (Pauchant, 2005).

El símil en el mundo organizacional, en relación con el aspecto de la muerte, se vincula con la desaparición de las organizaciones, y este aspecto está ganando reconocimiento. Así, actualmente, más de la mitad de las quinientas (500) compañías Fortuna, creadas en los últimos cincuenta años, ya no existen. Además, corporaciones gigantes, tales como Enron, Polaroid, y WorldCom se han derrumbado. Este mayor conocimiento sobre la fragilidad de las organizaciones recientemente ha sido tratado en libros best-sellers con denominaciones como “Crecimiento Sostenible Corporativo”, “Gestión para el Largo Plazo” y “Empresas que Perduran” (Pauchant, 2005).

Ahora bien, este importante conocimiento dialéctico también invita hacia la percepción que, a pesar de que uno tiene un lugar en el mundo, paradójicamente uno está sólo. Los existencialistas hacen énfasis en que la autorealización de un individuo procede del encuentro con otros, a través de un diálogo genuino. Muchos de estos estudiosos insisten en que “Yo” requiero de “Ti” para convertirme en “Yo”, por tanto, enfatizan la importancia de las relaciones. Sin embargo, también hacen énfasis en la inevitable soledad del individuo, como la última brecha entre sí mismo y el otro, entre sí mismo y la naturaleza, entre sí mismo y el cosmos, y aun así, a veces ellos parecen unirse (Pauchant, 2005).

Los existencialistas resaltan que cuando una persona muere, aun cuando otra persona este sosteniendo su mano, un individuo está dejando el mundo, mientras que el otro no lo está dejando. Muchos sistemas religiosos y metafísicos sugieren otros enfoques, las cuales van más allá de la naturaleza simplemente biológica de la vida. A pesar de que el aspecto relacionado con la soledad inevitable pueda ser visto como un aspecto

pesimista, se considera que también afirma la individualidad de cada persona, en función de su potencial, talentos y naturaleza especial (Pauchant, 2005).

Esta visión, a menudo, entra en conflicto con el estímulo organizacional del “espíritu de equipo” que se relaciona con el objetivo de alcanzar una mayor efectividad corporativa. El “espíritu de equipo” es reforzado por muchos mecanismos, lo que incluye códigos de conducta, técnicas de adoctrinamiento y la influencia normativa de las culturas corporativas. Muchos estudios sugieren que las generaciones más jóvenes están más conscientes sobre sus voces individuales que sobre los “aspectos corporativos” del pasado, lo que lleva a la existencia de importantes desafíos hacia las políticas tradicionales de recursos humanos (Pauchant, 2005).

A pesar de que los existencialistas hacen énfasis en esta naturaleza más individual de la vida humana, no confunden la individuación, es decir, la posibilidad de actualizar el potencial del individuo, con el individualismo, el cual fragmenta a una persona de su contexto más amplio. Por tanto, estos estudiosos consideran que un individuo auténtico no está en contra de las normas culturales *per se*, sino que más bien, tiene la capacidad de ser crítico de esas normas, sean de carácter familiar, organizacional, político, societarias, raciales o religiosas. Esta postura más crítica a su vez conduce a la comprensión de que uno no puede escapar a la responsabilidad de las elecciones que uno toma en relación con el mundo social, con el mundo natural, o incluso con la realidad espiritual (Pauchant, 2005).

En el momento actual, en el cual las actividades organizacionales (de servicio comercial o no) se están haciendo cada vez más globales, es de suma importancia el unir a las personas con diferentes orígenes sociales, étnicos, culturales y religiosos, con una postura más crítica sobre sus propios antecedentes, así como también con capacidad para mostrar respeto y tolerancia por los antecedentes de los otros (Pauchant, 2005).

Además, los comportamientos morales y éticos se encuentran, en la actualidad, reforzados en la sociedad y en las organizaciones por leyes más estrictas, códigos de ética y las declaraciones de valores corporativos. Este aspecto va en contra de la propuesta existencialista de Lawrence Kohlberg, quien plantea que el crecimiento ético

solo puede suceder después de que los individuos han alcanzado la maestría para tener la capacidad de hacer elecciones éticas que trasciendan las normas culturales comunes (Pauchant, 2005).

Finalmente, los cuatro aspectos previos (la muerte, la soledad, la responsabilidad y la búsqueda de significado) ponen de manifiesto la pregunta fundamental acerca del significado colectivo y personal. Los existencialistas sugieren que el significado está conectado con el propósito de la vida que deriva de la respuesta que uno mismo da a la pregunta, ¿Qué es una buena vida? Gary T. Reker y Kerry Chamberlain, como una síntesis de décadas de investigación en torno a la creación de significado, han sugerido que el significado difiere entre los tipos de culturas nacionales y que también evoluciona durante la vida útil de los individuos (Pauchant, 2005).

Por ejemplo, la creación de significado por parte de los adultos jóvenes (17-25 años de edad) guarda paralelo con la ética corporativa de muchas de las culturas occidentales, es decir, el deseo de ser atractivos, de poder seducir a otros u otras, el ser innovador y competente, el ganar recompensas y avances en la carrera laboral, el ser aceptados por otros, y el proponerse metas inalcanzables en un futuro infinito. En contraste, las generaciones de los adultos mayores (60-90 años de edad), a menudo, derivan el significado de la vida hacia la preservación de la integridad, el sentido de la herencia, la importancia de los lazos familiares y de la paz en el mundo, la donación generosa a otras generaciones y el deseo de una salud sustentable (Pauchant, 2005).

Ahora bien, Pauchant (2005) apunta una serie de comentarios críticos y orientaciones futuras sobre el EO, en función de resaltar que cuando el mismo, en 1995, publicó el libro “En la búsqueda de sentido” (In Search of Meaning), en conjunto con sus colegas Nicole Aubert, James FT Bugental, Frederick Herzberg I., Burkard Sievers, y Kenwyn K. Smith, deploró el hecho de que muchos de los autores que figuran en el cuadro de autores con aportes existencialistas (véase más arriba), son poco considerados en los estudios o estrategias de organización empresarial, y si acaso, apenas se utilizan algunos pocos de ellos.

Un ejemplo de dichos autores estaría constituido por Victor Frankl y su propuesta teórica de la logoterapia, donde algunos autores la han aplicado al estudio organizacional, acuñando el término logoterapia organizacional (Pauchant, 2005).

En la actualidad, los investigadores como John Lawler en el Reino Unido y Schultz Karen en Dinamarca también han señalado la problemática arriba planteada. En este sentido, se puede considerar que el EO está en su etapa de “infancia”, a pesar de su riqueza y gran potencial. Así, se requiere conocer las razones de dicho estado del arte, en función de poder sugerir algunas orientaciones futuras potencialmente prometedoras (Pauchant, 2005).

Un primer aspecto central a considerar para el desarrollo del EO, se relaciona con el requerimiento para una disciplina científica de realizar o imponer la delimitación de un ámbito específico de investigación, con la afirmación de su propia visión de la realidad, y la definición de sus propias metodologías y modalidades de intervención (Pauchant, 2005).

Este aspecto presenta una naturaleza y carácter controversial con el quehacer de los existencialistas, por cuanto su postura filosófico-científica apunta hacia el deseo de evadir el enfoque disciplinario planteado. En otras palabras, se puede considerar que los existencialistas se encuentran menos preocupados con el establecimiento de un nuevo campo científico y más interesados en su intento de vivir y ayudar a otros a vivir una vida más auténtica y responsable (Pauchant, 2005).

En segundo lugar, es importante hacer mención al hecho de que a menudo los existencialistas han dependido exclusivamente de metodologías cualitativas para expresar sus puntos de vista. Dichas metodologías han recibido un respaldo de legitimidad en los estudios organizacionales, gracias a autores como Stewart Clegg, Norman K. Denzin y Yvonna S. Lincoln. No obstante, muchos investigadores y gerentes prefieren los enfoques que simplifican la realidad, lo cual se pudiera alcanzar, por ejemplo, mediante la realización de análisis cuantitativos en un número reducido de variables o simplemente repitiendo el lema reduccionista que "el negocio de los negocios son los negocios." (Pauchant, 2005).



En tercer lugar, toma valor el tener una actitud existencial que se relaciona más con la seguridad personal de uno y de las empresas, más allá de la zona de confort de las normas tradicionales. Dicho valor ha sido ejemplificado por individuos como Hannah Arendt, Mohandas Gandhi, Martin Luther King Jr., Aung San Suu Kyi, Nelson Mandela, y Rosa Parks, todos los cuales confrontaron problemas profundos de su época y afectaron el cambio social. Un ejemplo brillante en el mundo corporativo es el relacionado con Sherron Watkins, Vicepresidente de asuntos corporativos de la empresa Enron, quien denunció que en la empresa que dirigía se estaban llevando a cabo malas operaciones financieras (Pauchant, 2005).

Se mencionan tres tendencias que podrían ayudar al desarrollo del campo del EO en el futuro. En primer lugar, como se sugirió anteriormente, la utilización de las metodologías cualitativas, en la actualidad, es de mucha legitimidad en los estudios organizacionales. En este sentido, es importante tomar en cuenta, que el libro sobre EO de Tracy Kidder, "The Soul of a New Machine" (El Alma de una Nueva Máquina), ha tenido más impacto en el mundo corporativo que muchas otras teorías y modelos académicos, de acuerdo con la reseña de una revisión publicada en el año 2002, en la Academia de Gerencia Ejecutiva (Pauchant, 2005).

En segundo lugar, está el desarrollo de aplicaciones multimedia para propiciar una mejor expresión y transmisión de las cuestiones existenciales. Un ejemplo de dichos desarrollos se relaciona con la película de James G. March, "Pasión y Disciplina: Lecciones a partir del libro Don Quijote sobre Liderazgo", de la cual se extraen lecciones valiosas para el liderazgo empresarial de las historias de ficción y personajes históricos como Don Quijote y Juana de Arco (Pauchant, 2005).

En tercer lugar, en relación con uno de los aspectos más representativos del existencialismo, tales como la falta de sentido, dicha problemática ya no se encuentra sólo restringida al ámbito de la privacidad de las oficinas de los terapeutas. Warren Bennis, por ejemplo, ha encontrado que muchos jóvenes ejecutivos exitosos de Norteamérica, quienes tienen mucho poder, dinero, estatus, fama, sufren de "affluenza" (un acrónimo de las palabras la riqueza y la influenza; que implicaría una insostenible adicción al crecimiento

económico) y son atormentados por la pregunta existencialista, ¿Es eso todo lo que hay? (Pauchant, 2005).

En cuarto lugar, muchas de las herramientas y las prácticas preconizadas por los existencialistas son más y más comúnmente utilizadas en la actualidad en las organizaciones con diferentes nombres, tales como liderazgo auténtico, diálogo, coaching ejecutivo, gestión basada en valores, búsqueda a futuro, espiritualidad en el trabajo, entre otras. Estas prácticas se han implementado en diferentes campos organizacionales (Pauchant, 2005).

Y en quinto lugar, varios investigadores han propuesto recientemente diferentes escalas de investigación para evaluar el sentido existencial, como los instrumentos SOMP (Sources of Meaning Profile; Fuentes sobre el Perfil de Significación), PMS (Personal Meaning System; Sistema Personal sobre la Significación), SELE (un acrónimo de las palabras alemanas Selbst y Leben, que significan, yo mismo y la vida), los cuales son revisados en el libro de Reker y Chamberlain, titulado “Explorando la Significación Existencial” (Pauchant, 2005).

La posibilidad de utilizar las escalas mencionadas proporciona nuevas vías para la investigación en el campo del EO. Estelle Morin, en Canadá, fundamentándose en los trabajos de Douglas R. May y cols., ha construido una escala que evalúa cinco componentes de lo que pudiera definirse como “trabajo significativo o signifiicante”. Los componentes son los siguientes: (a) utilidad social, (b) “corrección moral”, (c) autonomía, (d) oportunidades de aprendizaje y (e) relaciones positivas. Esta estudiosa, en conjunto con su equipo de investigación, ha encontrado correlaciones significativas entre el significado del trabajo, la salud y el bienestar psicológico en todos los niveles jerárquicos, las industrias y los diferentes tipos organizacionales (Pauchant, 2005).

En definitiva, el EO representa una visión más "integral" de los estudios organizacionales, siendo un enfoque que integra las naturalezas de desarrollo, colectivas, personales, objetivas y subjetivas de la vida organizacional, el cual será una realidad en el futuro. Además, en el momento actual, cuando la noción de responsabilidad social de las empresas se explota más como una herramienta de relaciones públicas relacionada con el

aumento del valor del accionista, el campo del EO puede ayudar a proporcionar una base más humana para la responsabilidad personal y organizacional (Pauchant, 2005).

Tanto en la literatura contemporánea como en la clásica, existe un importante enfoque sobre la utilización de los recursos humanos de una organización como una ventaja competitiva. Una atención similar se ha colocado en el requerimiento de las organizaciones para adaptarse al incremento en la presentación de cambios turbulentos. En alusión a estas consideraciones, se plantea que uno de los más grandes desafíos que encaran las organizaciones modernas se relaciona con la realización del potencial humano en dependencia de la cooperación de los empleados, lo que estaría en relación con la sentencia “el capital humano es fundamentalmente diferente del capital financiero y del tecnológico”. No obstante, el cambio organizacional ha dejado al recurso humano “muy herido” y a las personas con un incremento en el desencanto. Por tanto, el mantener el mismo agrado por el empleo que se tiene, en forma muy constante, requiere asegurarlo como una ventaja competitiva (Pauchant, 2005).

Todos estos planteamientos llevan a la comprensión de que las personas son tanto un factor esencial como los obstáculos más grandes para el logro de un cambio organizacional exitoso, por lo que se argumenta que un constructo central para determinar las actitudes individuales hacia el cambio organizacional, bien sea en relación con tener resistencia o facilidad para el cambio, es el significado que los empleados consiguen en el contexto organizacional (Pauchant, 2005).

Otro aporte en referencia al existencialismo organizacional se encuentra en la logoterapia organizacional, la cual tiene como fundamento a la logoterapia desarrollada por Viktor Frankl, un neurólogo y psiquiatra austríaco, superviviente del Holocausto nazi. Su obra más famosa se titula “El Hombre en Busca de Sentido”, en la cual resume sus experiencias en los campos de concentración nazi y proporciona una visión general de lo que él denomina como “La Tercera Escuela Viena de Psicoterapia” (Burger, Crous y Roodt, 2008).

Un principio básico y central de la logoterapia es que el sentido tiene un papel crucial en la vida, por lo que se requiere el descubrimiento del sentido, en una forma

significativa, para mejorar la calidad de vida, independientemente de las circunstancias. En este sentido, la logoterapia, que denotaría "la terapia a través del sentido", está dirigida a ayudar a encontrar ese sentido o propósito en la vida (Burger, Crous y Roodt, 2008).

Viktor Frankl propone que todos los seres humanos tienen libre albedrío, y que la búsqueda de sentido es la propia fuerza central de motivación en la vida, y la denomina como "la voluntad de sentido". Además, plantea que el sentido de la vida no se crea, no obstante, se encuentra a través de los valores de la experiencia, la creatividad y de la actitud. La imposibilidad de encontrar sentido resulta en la presentación de frustración y vacío existencial. Frankl hace mención a la "tríada trágica" compuesta por el sufrimiento, la culpa y la conciencia de la transitoriedad de la existencia humana, atribuyendo dichas condiciones existenciales al derrumbe de los pilares tradicionales de la familia, la iglesia, la escuela y el Estado y la variedad, aunado a la orientación que sobre los valores se tiene en las sociedades contemporáneas; siendo todas estas condiciones limitadoras del hallazgo de sentido en los seres humanos (Burger, Crous y Roodt, 2008).

Entre los síntomas de los estados emocionales arriba mencionados se incluyen el aburrimiento, la apatía y varias psicopatologías. Si se mantienen estos síntomas, se puede producir la denominada neurosis existencial, definida como una frustración de la necesidad humana fundamental del sentido de vida. Las causas de la neurosis existencial no son psicológicas, por lo que la psicoterapia no es eficaz en su tratamiento. Más bien, la logoterapia se aplica cuando una persona está "atrapada" en la desesperación existencial sobre la falta de sentido aparente de su vida (Burger, Crous y Roodt, 2008).

El papel de las instituciones, al igual que los individuos, tradicionalmente ha girado en torno a la búsqueda de sentido en sus vidas, y esta visión se ha debilitado en las últimas décadas; no obstante, las personas han comenzado a relacionar cada vez en forma más importante a su trabajo y a las organizaciones con la definición de su propósito de vida. Así, algunos autores han planteado que el papel del trabajo va más allá de proporcionar un recibo de sueldo, para abarcar aspectos tales como el desarrollo personal, la identidad, la autoestima, y en última instancia, el sentido. Estas propuestas reflejan en gran medida la investigación de Viktor Frankl relacionada con el impacto del desempleo sobre la experimentación del sentido (Burger, Crous y Roodt, 2008).

Ahora bien, en el contexto organizacional no se debe interpretar la ayuda a las personas en la búsqueda de sentido como una especie de altruismo por parte de la organización, lo que se fundamenta en el resultado de investigaciones que muestran que la búsqueda de sentido se correlaciona en forma importante con la motivación y las actitudes positivas en el trabajo. El sentido también se asocia con el compromiso organizacional, que a su vez, se relaciona con un cambio en la disposición. Por otra parte, los individuos son más propensos a cambiar si la organización relaciona el requerimiento del cambio con "algo que les interesa en la forma de un sentido más profundo o un propósito más elevado" (Burger, Crous y Roodt, 2008).

Es importante considerar que el cambio es una condición necesaria e inevitable a la que muchas organizaciones tienen que adaptarse si quieren seguir siendo competitivos en el mercado. En este sentido, las iniciativas que se emprenden para lograr un cambio organizacional, a menudo tienen consecuencias perjudiciales para los empleados. Así, por ejemplo, los mismos piensan y sienten que el cambio es una amenaza para la experiencia de los individuos en el sentido de sus vidas. Como consecuencia de este hecho, los empleados pueden mostrar resistencia al cambio, lo que constituye una limitación importante para el éxito de los esfuerzos de cambio (Burger, Crous y Roodt, 2008).

La aplicación de la logoterapia, en este contexto tiene un papel muy importante, al implementarla para producir una reducción de la resistencia de los empleados al cambio, ayudándoles en su búsqueda de sentido en medio de los cambios organizativos. Esta aplicación estando prevista en la facilitación de la implementación del cambio, se constituye una intervención de Desarrollo Organizacional (DO), la cual, en un nivel conceptual, se fundamenta en las bases científico-comportamentales de la logoterapia como un modelo reconocido de la psicología, en coincidencia con los valores logoterapéuticos y humanísticos, y con el enfoque de la logoterapia como una herramienta de DO que interactúa con el sub-sistema humano-social para llevar adelante el cambio planificado (Burger, Crous y Roodt, 2008).

Otro referente teórico de interés sobre el existencialismo organizacional, es propuesto por MacMillan (2009), cuando plantea explorar el sentido del trabajo o sentido laboral, al igual que su efecto sobre el individuo, a través de unos "lentes existenciales", mediante la utilización del modelo heurístico "Trabajo-Carrera-Llamado", el cual

proporciona un método práctico para investigar la importancia del trabajo en una vida, con sus tres categorías distintivas; que sin embargo ha sido poco investigado y las pocas investigaciones realizadas sobre dicho modelo se relaciona con algunos estudios de seguimiento. El modelo en referencia fue introducido en el libro clásico Hábitos del Corazón de Bellah et al (1985), en el cual se realizó una mirada en profundidad en cómo estaba siendo vivida la vida en los Estados Unidos de América., con la argumentación de que las personas estaban orientando su trabajo en tres formas distintas, como un Trabajo, una Carrera o un Llamado (MacMillan, 2009).

Los propulsores del modelo definieron un Trabajo como una forma de hacer dinero, donde la vida se define por la seguridad, el éxito económico y por todo lo que el dinero puede comprar; una Carrera como el progreso que uno se traza a lo largo de la vida, alcanzar y avanzar en una determinada ocupación, que produce un sí mismo definido por un sentido amplio del éxito, el cual proporciona prestigio y clase social y por un sentido de competencia y poder en expansión que hace que el trabajo sea por sí mismo una fuente de auto estima; y una Llamado como el trabajo que constituye un ideal práctico de la actividad y el carácter que hace que el trabajo de una persona sea moralmente inseparable de su vida, además de ligarlo con la comunidad en general y establecer un lazo crucial entre el individuo y el bien público.

## **Enfoque Integral según Wilber**

En el modelo integral, Ken Wilber, propone dos pares de realidad en dos ejes. Un eje horizontal que representa un continuum entre las realidades “interna” y “externa”, y el eje vertical un continuum entre las realidades “individuales” y “colectivas”. Estos dos ejes forman cuatro cuadrantes, denominados como A, B, C y D (Pauchant, 2005a).

El cuadrante A se refiere a la realidad interior vivida por una persona, la realidad del Yo, que es accesible a través de diálogos profundos con una persona, con el acceso a sus

escritos privados, o a través de entrevistas con él o con sus colaboradores. Este campo incluye las experiencias y el sentido de las personas, su subjetividad, sueños y las conversaciones consigo mismo, además se articula por medio de un lenguaje interno o de otras formas de conversación intrapersonal (imágenes, sonidos, emociones, sentimientos, intuiciones, sensaciones corporales, entre otras) (Pauchant, 2005a).

El cuadrante B se refiere a la realidad percibida externamente, a través o por intermedio de los sentidos, de una herramienta o de una tecnología. Esta realidad es el mundo de lo individual (eso), e incluye la materia orgánica, el cerebro, las sinopsis, los músculos, los sentidos, el cuerpo, así como también las acciones y los comportamientos. Se puede percibir, en forma externa, mediante la utilización de la observación empírica y la ciencia moderna (Pauchant, 2005a).

El cuadrante C se refiere al mundo concreto y se aprehende en forma colectiva. Está representado por las instituciones, empresas, tecnologías, leyes y reglas, y las herramientas de liderazgo y gerencia. Este mundo se expresa a diferentes niveles, entre ellos grupales, organizacionales, nacionales o globales e incluye las relaciones complejas que existen entre los seres humanos y la naturaleza (Pauchant, 2005a).

El cuadrante D expresa lo subjetivo y lo inefable, al igual que el cuadrante A, pero en una forma colectiva. Es el mundo de los valores, tabúes, normas informales, paradigmas culturales, lenguaje vulgar y signos y sentidos compartidos, representando el “Nosotros” del nivel de conciencia. Se expresa a nivel colectivo, bien sea en un grupo, organización, sociedad o el mundo entero (Pauchant, 2005a).

Ahora bien, la integración de los tipos de realidades en los cuatro cuadrantes no es el único aspecto de la teoría integral de Ken Wilber, ya que también muestra una dimensión profunda, relacionada con los diferentes estadios de conciencia que influyen sobre el contenido de cada cuadrante (Pauchant, 2005a).

## **I.4 Objetivos**

### **- Objetivo general:**

Analizar la perspectiva existencial del clima y cultural organizacional del Hospital “Dr. Tulio Carnevali Salvatierra” del Instituto Venezolano de los Seguros Sociales (IVSS).

### **- Objetivos particulares:**

- 1) Exponer los resultados de la aplicación del instrumento de valoración de la Competencia en Valores de la Cultura Organizacional del Hospital “Dr. Tulio Carnevali Salvatierra” del Instituto Venezolano de los Seguros Sociales (IVSS).
- 2) Aplicar un instrumento para la valoración del existencialismo organizacional en el Hospital “Dr. Tulio Carnevali Salvatierra” del Instituto Venezolano de los Seguros Sociales (IVSS).
- 3) Comparar, en forma analítica, los resultados de las dos mediciones previas del clima y cultura organizacional del Hospital “Dr. Tulio Carnevali Salvatierra” del Instituto Venezolano de los Seguros Sociales (IVSS).



## CAPÍTULO II

### MARCO METODOLÓGICO

#### II.1 Tipo de investigación

El estudio es de tipo mixto con el empleo de metodologías cualitativas y cuantitativas. Las bases epistémicas de esta investigación se fundamentan en el estructuralismo, la fenomenología y la psicología humanista, procurando una aproximación hacia una comprensión integradora de la ciencia y de su quehacer, la cual se pudiera cualificar como holística. La base estructuralista se relaciona con la dilucidación de las relaciones sistemáticas y constantes que existen en todo comportamiento humano, personal o social, bajo la forma de estructuras, que permiten interpretarlas y explicarlas, todo lo cual conlleva a profundizar la comprensión teórica, en este caso del existencialismo y del comportamiento organizacional (Hurtado de Barrera, 2010).

Mientras que la base fenomenológica, plantea el alcance del saber a través de la percepción pura del evento de estudio, con libertad en la interpretación de conceptos, preconceptos o precogniciones, lo que requiere de un espíritu científico exploratorio, que deje de lado las creencias y los juicios, lo que se adapta a las investigaciones sobre el existencialismo (Hurtado de Barrera, 2010).

Y la base epistémica *per se*, está conferida por la conceptualización de la psicología humanista, cuando entre diversas experiencias humanas (el amor, el odio, el temor, la esperanza, la alegría, el humor, el afecto, la responsabilidad), estudia el sentido de la vida, en forma científica, es decir, manipulando y midiendo los fenómenos o comportamientos humanos, personales y sociales (Papalia y Wendkos Olds, 1988).

En cuanto al aspecto axiológico, entendido como la filosofía de los valores, se parte de las ideas de valor que se concatenan a otras ideas, para formar las cosmovisiones. Por

ejemplo, el sentido laboral con la proyección vital. Ahora bien, las ideas de esta investigación están inscritas en doctrinas o epistemes estructuralistas y fenomenológicas, atendiendo a la ética, con lo que se obtiene un entretejimiento (entre teorías y doctrinas), que proporcionó lugar a las concepciones de los valores en la presente investigación (Martín Jiménez, 2010).

Lo ontológico, referido como especificaciones explícitas y formales de una conceptualización compartida, presenta la implicación para la presente investigación de buscar presupuestos universales que se encuentren bien definidos con los elementos propios del quehacer científico (Urrego-Giraldo y Giraldo Gómez, 2005).

## **II.2 Diseño de la investigación**

Se plantean dos fases en la investigación de campo:

- Una primera fase relacionada con la cuantificación del clima y cultura organizacional del Hospital “Dr. Tulio Carnevali Salvatierra” del Instituto Venezolano de los Seguros Sociales (IVSS), relacionada con la aplicación de encuestas, durante el año 2006.
- Una segunda fase relacionada con la cualificación del clima y cultura organizacional del Hospital “Dr. Tulio Carnevali Salvatierra” del Instituto Venezolano de los Seguros Sociales (IVSS). En esta fase, siguiendo principios etnográficos, narrativos y fenomenológicos se realizará una exploración sobre el modelo heurístico “Trabajo, Carrera, Llamado”, indicadores existencialistas como “El ser en el mundo” o la “Proyección vital” y el símil ser humano-ser organizacional, mediante entrevistas semiestructuradas en profundidad a una muestra de trabajadores del centro hospitalario arriba mencionado.

Posterior a las fases planteadas se realizará una integración de los datos cualitativos y cuantitativos, siguiendo los principios de la investigación de diseños mixtos

(diseño exploratorio secuencial), en función de ampliar y profundizar el marco exploratorio-analítico del clima y cultura organizacional del Hospital “Dr. Tulio Carnevali Salvatierra” del Instituto Venezolano de los Seguros Sociales (IVSS).

### **II.3 Sistema de Hipótesis**

Hipótesis Generales (afirmativas):

- En la muestra a estudiar la determinación del perfil de la cultura organizacional según el sistema de valores en competencia cultura del Hospital tipo II “Dr. Tulio Carnevalli Salvatierra”, IVSS, Mérida, 2006, deficiencias en el sistema abierto y en el cuadrante de las metas racionales.
- En la muestra a estudiar la determinación del perfil de la cultura organizacional según la valoración etnográfica, narrativa y fenomenológica del existencialismo organizacional del Hospital tipo II “Dr. Tulio Carnevalli Salvatierra”, IVSS, Mérida, 2011, muestra indicios u opiniones sobre el modelo heurístico “Trabajo, Carrera, Llamado”, indicadores existencialistas como “El ser en el mundo” o la “Proyección vital” y el símil ser humano-ser organizacional, en los entrevistados.

Hipótesis Causal:

- La conjunción del sistema de competencias en valores de la cultura organizacional con el modelo heurístico “Trabajo, Carrera, Llamado”, los indicadores operativos del existencialismo organizacional referidos al “Ser en el mundo” y la “Proyección vital”, y el símil entre un ser humano y un ser organizacional, ofrece un marco analítico más completo y complejo del clima y cultura organizacional de una institución tipo Hospital tipo II “Dr. Tulio Carnevalli Salvatierra”.

## **II.4 Población y muestra**

En la presente investigación, la población de estudio estuvo constituida por todos los trabajadores del Hospital del IVSS-Mérida, quienes para el año 2006, representaban tres (3) trabajadores a nivel gerencial, catorce (14) a nivel de supervisor y doscientos nueve (209) a nivel operativo, para un total de doscientos veintiséis (226) trabajadores; tomándose una muestra del personal que labora en el servicio de emergencia, el cual estaba compuesto de noventa y siete (97) enfermeras, seis (6) chóferes, doce (12) técnicos radiólogos, siete (7) médicos, siete (7) nutricionistas, dos (2) secretarias y un (1) identificador, para un total de ciento veintiséis (126) trabajadores. Por muestreo aleatorio simple se seleccionaron veintinueve (29) miembros del área de emergencia como la muestra de estudio definitiva, para la primera fase de la investigación.

En cuanto a la muestra seleccionada para la segunda fase de la investigación, es importante acotar que la misma fue de carácter intencional, respetándose la extracción de la misma del servicio de emergencia del Hospital Tipo II Dr. Tulio Carnevali Salvatierra del IVSS. En total, se seleccionaron seis ( $n= 6$ ) trabajadores, tomando en cuenta el aporte y calidad de información que aportarían a la investigación.

## **II.5 Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

Para la determinación del perfil de la cultura organizacional según el sistema de valores en competencia cultura (Cameron y Quinn, 2006) del hospital tipo II “Dr. Tulio Carnevalli Salvatierra”, IVSS, Mérida, 2006, se realizaron las siguientes actividades (primera fase de la investigación):

1. Identificación y localización de la organización: Instituto Venezolano de los Seguros Sociales. Hospital Tipo II “Dr. Tulio Carnevali Salvatierra”, Mérida.
2. Identificación y establecimiento de la misión y visión de la organización: Misión:  
El Instituto Venezolano de los Seguros Sociales es una institución pública, cuya

razón de ser es brindar protección de la Seguridad Social a todos sus beneficiarios en las contingencias de maternidad, vejez, sobrevivencia, enfermedad, accidentes, invalidez, muerte, retiro y cesantía o paro forzoso, de manera oportuna y con calidad de excelencia en el servicio prestado, en atención al marco legal.

Visión: El Instituto Venezolano de los Seguros Sociales, bajo la inspiración de la justicia social y de la equidad, garantiza el cumplimiento de los principios y normas de la Seguridad Social a todos los habitantes del país, de manera oportuna y con calidad de excelencia en los servicios prestados.

3. Identificación de los valores de la organización: No se encuentran descritos para el IVSS, ni en el Web Site, ni en los archivos del hospital.
4. Definición de conceptos: Se seleccionaron veinticuatro (24) para valorar el sistema de valores en competencia cultura. Los conceptos fueron los siguientes: Insight, innovación, adaptación, apoyo externo, adquisición de recursos, crecimiento, ejecución, productividad, beneficio, clarificación de metas, dirección, decisiones, estabilidad, control, continuidad, medición, documentación, manejo de información, discurso, participación, amplitud, preocupación, compromiso y la moral.
5. Diseño de un mapa topográfico, en función de convertir cada definición conceptual en una o más preguntas de encuesta. Se muestra a continuación.

## Mapa Topográfico Definición

	Nº	Preguntas
Insight	30	¿Usted se siente parte de la institución?
Insight	43	¿Considera importante su trabajo dentro de la institución?
Innovación:	33	¿Ha hecho usted acciones innovadoras entre le seguro?
Innovación:	27	¿Le permite la institución innovar?
Adaptación:	11	¿Como se siente usted con la apertura del hospital?
Adaptación:	23	¿Esta usted dispuesto a colaborar con la futura apertura del hospital?
Apoyo Externo:	25	¿Considera usted necesarias las contribuciones externas al Seguro Social?
Apoyo Externo:	03	¿Permite el seguro social las contribuciones externas?
Adquisición de recursos	07	¿Las adquisiciones de recursos dentro del seguro social son regulares?
Adquisición de recursos	19	¿Como se siente con las políticas de adquisiciones del seguro social?
Crecimiento	13	¿Considera usted que el seguros social ha tenido un desarrollo progresivo?
Crecimiento	01	¿Como se siente usted con el desarrollo obtenido dentro del seguro social?
Ejecución	28	¿Cumple el seguro social con sus metas?
Ejecución	36	¿Contribuye usted en el cumplimiento de las metas del seguro social?
Productividad	05	¿Conoce usted sus metas a cumplir dentro de la institución?
Productividad	26	¿Considera usted que lograr las metas planificadas?
Beneficio impacto	32	¿Considera usted que sus aporten han impactado positivamente el funcionamiento del la institución?
Beneficio impacto	24	¿Cree usted sentirse recompensado cuando su trabajo refleja de la mejor manera los valores de la organización?
Clarificación de metas	38	¿Se le pide periódicamente que comparta sus ideas y pensamientos sobre los metas del seguro social?
Clarificación de metas	09	¿Comparte usted periódicamente sus pensamientos y ideas sobre los metas del seguro social?
Dirección	21	¿Cree usted recibir la orientación y la retroalimentación necesarias para hacer el trabajo que se espera de usted?
Dirección	15	¿Considera usted que su rol esta definido?
Decisiones	34	¿Considera usted que quien domina la información es que toma las dediciones?
Decisiones	46	¿Considera usted que un jefe toma decisiones basado en su experticia?
Estabilidad	44	¿Ha sentido amenazada su estabilidad laboral?
Estabilidad	39	¿Considera usted que el seguro social promueve la estabilidad de sus empleados?
Control	16	¿Ha sido notificado cuando ha efectuado erróneamente su labor?
Control	10	¿Cree usted saber cuándo ha hecho una buena labor?
Continuidad	18	¿Observa usted continuidad en la aplicación del los programa del seguro social?
Continuidad	04	¿Cree usted que las cosas realmente son distintas hoy a como eran antes?

Medición	12	¿Es evaluado su desempeño dentro del seguro social?
Medición	35	¿Es evaluado el cumplimiento de las metas dentro del seguro social?
Documentación	14	¿Utiliza los manuales de procedimiento en su desempeño?
Documentación	41	¿Documenta usted suficientemente los asuntos para dar una información posterior?
		¿Considera usted que la institución lo hace participe de la información que recibe de instancia superiores?
Manejo de información	08	
Manejo de información	47	¿Considera usted que tiene información suficiente para ejercer su función?
Discurso	17	¿Considera usted que es efectiva el manejo de información por parte del seguro social?
Discurso	06	¿Maneja usted toda la información del seguro social?
Participación	20	¿Se rinde homenaje al personal por su antigüedad en el servicio?
Participación	42	¿Se hace usted responsable una vez se le han asignado una tarea?
Amplitud	02	¿Son escuchadas sus sugerencias por la gerencia del seguro social?
Amplitud	37	¿Ha ampliado el seguro social su cobertura?
Preocupación	40	¿Cree usted que tiene la capacitación necesaria para hacer el trabajo que se espera de usted?
Preocupación	22	¿Considera usted que el seguro social se preocupa por su labor?
Compromiso	48	¿La labor que usted desempeña se limita a lo estipulado en el contrato?
Compromiso	31	¿Se enorgullece por trabajar el seguro social?
Moral	45	¿Cumple usted las normas del seguro social?
Moral	29	¿Se hacen cumplir estrictamente las normas dentro del seguro social?

6. Elaboración de cuestionario para la medición del sistema de valores en competencia cultura del hospital tipo II “Dr. Tulio Carnevalli Salvatierra”, IVSS, Mérida, 2006: Con toda la información recolectada y elaborada se diseñó una encuesta contentiva de cuarenta y ocho (48) ítems, para ser valorada la opinión ante cada uno de los ítems, en función del grado de acuerdo o desacuerdo (Véase Anexos).

Posteriormente se realizó la actividad logística, la cual se relacionó con la entrega de los cuestionarios al personal que labora en el área de emergencia del Instituto Venezolano de los Seguros Sociales de la Ciudad de Mérida, Hospital tipo II “Dr. Tulio Carnevali Salvatierra”, durante el mes de julio del año 2006. Una vez completados los cuestionarios, se revisó la información recolectada, procediéndose a su elaboración, mediante el diseño de una estructura de base de datos, y el correspondiente vaciamiento, con el apoyo de un programa informático para el manejo de datos (SPSS®, versión 17.0).

La segunda fase de la investigación, consistió en la valoración etnográfica, narrativa y fenomenológica del clima y cultura organizacional del Hospital tipo II “Dr. Tulio Carnevali Salvatierra”, utilizando métodos y técnicas que fueron desde la observación hasta las entrevistas formales e informales, pasando por la revisión de documentos y registros institucionales, con carácter holístico, para estudiar el objeto de forma integral y tratar de descubrir su realidad histórica, ideológica y psicológica. Dicha valoración fue realizada con la técnica de sesiones en profundidad, cuyo instrumento y metodología son descritos más adelante. Los datos fueron recogidos en períodos largos de observación y de entrevistas, por un director de trabajo de campo, en función de limitar la potencial influencia que pudiera tener el involucramiento del investigador en la recolección de datos, máxime cuando el mismo forma parte del personal directivo de la institución hospitalaria en estudio. Con esta misma expectativa, se decidió llevar un registro audiovisual completo de las entrevistas (Nolla Cao, 1997 y González, Pareja, Martín, Robles y González, 2009).

En cuanto al instrumento de recolección de datos para la valoración del sentido existencial de una organización, se acota la existencia de pocas



escalas utilizadas para procesos de investigación, estando la mayoría relacionadas con la medición del constructo existencialista referido al sentido de la actividad laboral. Por esta razón, se decidió, para la presente investigación, utilizar una adaptación de la escala denominada como Personal Meaning Profile (Perfil Personal sobre el Sentido) (PMP, por sus siglas en inglés) (Pauchant, 2005), enriquecida con el aporte sobre el símil ser humano-organización de la propuesta de logoterapia organizacional de Carvajal Gómez (2008). La adaptación mencionada dio origen a un guión de entrevista en profundidad, semi-estructurado, utilizado en el proceso de recolección de datos sobre el sentido laboral y el existencialismo organizacional. En los anexos, se presenta el instrumento elaborado.

El guión de entrevista en profundidad sobre sentido laboral y existencialismo organizacional fue sometido a un proceso de validación, empleando las metodologías de la revisión de expertos y el análisis de ítems. En este sentido, el guión fue revisado por cuatro expertos, cuyas observaciones fueron tomadas en cuenta para la redacción del guión final que fue empleado en la recolección de datos. El modelo de formato para la validación se encuentra en los anexos.

Las sesiones en profundidad fueron realizadas siguiendo los siguientes pasos. Lo primero, fue la penetración en el sitio de estudio, mediante el planteamiento de las inquietudes del propio investigador o de los miembros del grupo que se estudiaba para poder adquirir los criterios, actitudes y comportamientos de los participantes. Las primeras inquietudes planteadas en forma de preguntas se fueron convirtiendo en hipótesis o categorías de análisis de acuerdo con los principios de la teoría fundamentada (Nolla Cao, 1997).

Se mantuvo la mayor fidelidad a la realidad que se observaba, a las palabras que se escuchaban, a los tonos que se utilizaban; para conservar los hechos y los documentos que se presentaban, por lo que es fundamental el registro de la observación y de las entrevistas, para tratar de ofrecer una ambientación de la realidad. Cada vez que se concluía una entrevista, se realizaba una transcripción de lo sucedido para enriquecerlo con el recuerdo y añadir todo aquello que pudiera ayudar para el análisis posterior. Las

entrevistas se grabaron en formato audiovisual y el proceso de transcripción de las mismas se realizó en forma inmediata, haciendo énfasis en los tonos y gestos utilizados por los informantes (Nolla Cao, 1997).

Finalmente, se utilizaron las entrevistas de carácter profundo, para lo cual se programaron dos encuentros "cara a cara" entre investigadores e informantes.

Se entrevistó a los sujetos más representativos, tanto por el manejo de información de interés, como por la experiencia laboral que tenían, dentro de los subgrupos naturales (obreros, enfermeras y médicos), que se definieron durante el proceso de la observación; los mismos fueron reconocidos como personajes claves (Nolla Cao, 1997).

## **II.6 Análisis de los datos**

Para la primera fase de la investigación, a cada uno de los 24 conceptos seleccionados para valorar el sistema de valores en competencia cultura del hospital tipo II "Dr. Tulio Carnevalli Salvatierra", IVSS, Mérida, 2006; se les estimó el puntaje promedio de acuerdo con las respuestas de los participantes del servicio de emergencia que completaron la encuesta. Dichos puntajes promedios se llevaron a una gráfica denominada como Sistema de Valores en Competencia Cultura, la cual presenta cuatro cuadrantes con sus correspondientes conceptos, titulados como: Recursos humanos (discurso, participación, amplitud, preocupación, compromiso y moral), Modelo sistema abierto (insight, innovación, adaptación, apoyo externo, adquisición de recursos y crecimiento), Modelos procesos internos (estabilidad, control, continuidad, medición, documentación y manejo de información) y Modelo metas racionales (ejecución, productividad, beneficio, clarificación de metas, dirección y decisiones).

La graficación de los puntajes promedios de los conceptos por cuadrantes mostró cuáles eran más preponderantes por los distintos modelos, dando lugar al correspondiente análisis situacional del clima y cultura organizacional.

En cuanto a la segunda fase, el análisis etnográfico, narrativo y fenomenológico de la información cualitativa recolectada sobre el sentido laboral y el existencialismo organizacional, desde los puntos de vista del modelo heurístico “Trabajo, Carrera, Llamado”, las categorías existencialistas del Ser en el mundo y la Proyección vital y el símil entre una ser humano y un ser organizacional, se realizó mediante las siguientes actividades: (a) revisión y organización de la información recolectada, (b) categorización, (c) codificación, (d) tabulación, (e) procesamiento, (f) graficación y (g) interpretación; con el apoyo de un software para el análisis cualitativo de datos (Atlas Ti, versión 7.0).

## **CAPÍTULO III**

### **RESULTADOS**

#### **Análisis de las entrevistas en profundidad sobre sentido laboral y existencialismo organizacional**

##### **Introducción**

En esta sección sobre los resultados, sólo se presentan los referidos a la fase cualitativa. Así, para realizar el análisis de las entrevistas se siguieron una serie de pasos, cada uno para ahondar más profundamente en las narraciones, en forma similar a como se pelan las capas de una cebolla, para llegar a la esencia de las mismas. Esta actividad fue coordinada y realizada por la ingeniero en sistemas Luisa Amelia Chacón Volcanes, en el salón de reuniones del servicio de emergencia del Hospital tipo II Dr. Tulio Carnevali Salvatierra del IVSS, durante el período de meses entre enero-julio del año 2013.

El primer paso en el proceso fue la creación de una matriz de entrevista para ayudar a resumir y clasificar las entrevistas. La matriz incluyó información básica sobre cada persona, incluyendo aspectos demográficos, la disposición actual, las creencias de vida, los puntos de vista sobre la importancia del trabajo y los incidentes críticos de sus vidas. La matriz permitió registrar las primeras impresiones de cada una de las personas entrevistadas, para tener una comprensión inicial de las principales similitudes y diferencias entre ellos.

Luego se escucharon las entrevistas, para consolidar y formular una serie de impresiones generales y tener una idea de cómo la gente se "sienten" durante la entrevista. Además, permitió establecer el requerimiento de realizar un segundo momento en las entrevistas, para completar la recolección de una serie de información faltante.

El siguiente paso fue codificar las transcripciones de las entrevistas con los temas existenciales desarrollados en el marco teórico, en forma empírica, lo que se enmarcó dentro los supuestos metodológicos para una investigación

cualitativa, donde la construcción teórica se fundamenta en los datos empíricos que la sustentan, lo que se conoce como teoría fundamentada.

Esta fase del análisis se presenta como la primera etapa del mismo y se muestra haciendo énfasis en una consideración cuantitativa de los códigos identificados en tres apartes: momento de uno de la entrevista, momento dos de la entrevista y análisis relacional de los momentos.

Al principio, pareció que la tarea arriba propuesta sería bastante sencilla. No obstante, rápidamente se reconoció que el intento de codificar las entrevistas se estaba realizando bajo un enfoque muy positivista, y no de acuerdo con un enfoque existencial.

En este sentido, es importante destacar que un enfoque existencial es un proceso muy diferente, y al final, es uno mucho más difícil, ya que reconoce la ambigüedad de la condición humana. Por lo que, se está tratando de "entender" cómo otras personas "entienden la vida", lo que en última instancia es debido a la condición humana "no-comprensible". ¿Cómo se puede tratar de entender lo "no-comprensible"? ¿Será esto imposible de entender desde una perspectiva existencial?

Así, el tratar de colocar etiquetas a lo que la propia gente está tratando de dar sentido y orden en sus vidas es, en muchos sentidos, una tarea harto difícil, utilizando un enfoque existencial. Por lo que correspondió luchar con la tentación de clasificar en forma simple y crítica a las narraciones, es decir, criticar la forma en que alguien ha elegido vivir o su interpretación de una elección laboral. Por ejemplo, ya que la autenticidad es un estado subjetivo de la persona, no puede ser, o al menos no debería ser juzgado por otra persona.

Por tanto, se puede investigar al Ser, pero no se puede dar respuestas al Ser. Esta afirmación hace que el análisis de las entrevistas en profundidad sobre el sentido laboral, de alguna manera, esté lleno de contradicciones y preguntas, pero esto se resume, al final, en la condición humana, de acuerdo con el pensamiento existencial, y por lo tanto, se enmarca en los objetivos de la presente investigación.

No obstante, se resalta el hecho de que el uso de un marco existencial en la codificación es difícil porque la gente tiene pensamientos, sentimientos y acciones que son más abiertos a la interpretación de lo que en un principio puede parecer, y como ya se mencionó, continuamente se lidió contra la

tentación de juzgar las narraciones. Por ejemplo, si una persona decía que se había sentido alentada por otras personas hacia una determinada dirección en su trabajo, esto podría ser ejemplo de la presión social y por lo tanto, del concepto existencialista de resentimiento laboral, o representar un despertar de la conciencia hacia la autenticidad.

Este tipo de dilemas fue un tema recurrente en todo el análisis de las entrevistas, en función de aplicar la filosofía existencial a las narraciones, sin derivar en un enfoque positivista. Ahora bien, uno de los beneficios clave de la codificación de las transcripciones, sin embargo, fue que proporcionó una visual inmediata de la importancia del trabajo en la persona, en su vida.

Después de la codificación inicial de las entrevistas, se pasó por un largo proceso de análisis de las transcripciones en busca de conexiones temáticas para tratar de entender lo que había sido revelado por las personas entrevistadas. Mientras se lidiaba, con lo más arriba mencionado, para entender lo que las narraciones aportaban, con lo que el objetivo de la tesis se fue haciendo más complejo.

En una segunda etapa del análisis, se reconocen tres apartes: desarrollo del cómo y por qué, las personas entrevistadas ven su actividad laboral como un trabajo, una carrera, o un llamado, y cómo esto puede haber cambiado durante su vida; análisis de la vida en general de los entrevistados con los temas existenciales, y más específicamente, las creencias sobre la vida, el significado y la muerte, y cómo estas creencias impactan o impactaron las elecciones que hacen o hicieron durante toda su vida sobre su actividad laboral, en forma consciente o no, para vivir una existencia auténtica y evitar el trabajar con resentimiento; y análisis de la pregunta del guión de entrevista en profundidad, relacionada con la vinculación ser humano-organización.

El aporte de resultados de esta segunda etapa del análisis, recoge el cómo los entrevistados narran lo que comprende su mundo y su manera de interpretar la vida, lo que determina si la misma es, en última instancia, significativa para ellos. Por esta razón, se tuvo que dejar que los entrevistados hablaran por sí mismos y aceptar su comprensión de sí mismos, como se revela en la aplicación de los temas existenciales.

En definitiva, desde el punto de vista existencial, mediante el análisis de las entrevistas en profundidad sobre el sentido del trabajo, se pretende crear la

esencia de un individuo como una persona que vive, y su ser sólo es comprendido después del hecho de realizar una elección laboral, es decir, la realidad humana es una elección del Ser. En otras palabras, la persona está siempre en movimiento hacia la muerte, siempre en movimiento hacia el Ser, y la totalidad del ser sólo surge con la muerte. El individuo está, por lo tanto, siempre en un estado de Ser, ya que cada minuto de cada día, se está creando y realizando la propia individualidad. El Ser se encuentra en formación continua y puede cambiar lentamente o muy rápidamente debido a los acontecimientos importantes de la vida. Ya sea que los acontecimientos vitales sean grandes o pequeños, siempre resulta en un Ser diferente.

A medida que se hacen las elecciones laborales, la persona literalmente se crea a sí mismo y al pasar por una puerta metafórica (o punto literal en el tiempo), por lo general no hay vuelta atrás. Además, se tiene que hacer frente a la situación de la persona, es decir, el mundo percibido por la persona que se está estudiando.

El contexto de la existencia individual no puede ser separado de las decisiones que determinan al Ser. La vida de una persona es en muchos aspectos un misterio complejo, incluyendo como él o ella trata de dar sentido a sus acciones pasadas. Sin embargo, esta complejidad es inherente a la condición humana, y no se puede eliminar del pensamiento consciente. Por lo tanto, si bien con todo lo planteado se reconocen las limitaciones de nuestro entendimiento, se pueden realizar algunas observaciones preliminares de las complejas relaciones de la personas con su actividad laboral, aspecto con el cual concluirá el análisis, considerando que en ningún momento el fin del análisis es la clave en este estudio, ya que muy por el contrario, el momento actual en su discurrir presente de manera inacabada nos aporta la esencia existencial que nos atrapa en la presente investigación.

Al finalizar el análisis de las entrevistas en profundidad, se procedió a la integración de dichos análisis con los de la etapa cuantitativa, en lo que constituyó la visión mixta de los resultados.

## **Primera etapa del análisis**

La finalidad de este primer análisis de las entrevistas en profundidad sobre sentido laboral ha sido la identificación de las variables o conceptos relacionados con el sentir acerca de la importancia del trabajo utilizando el modelo “trabajo-carrera-llamado”, además de explorar el trabajo en relación con la experiencia total de vida del trabajador, y la realización de una primera interpretación.

El análisis se realizó de la siguiente manera:

- En primer lugar, se seleccionaron los fragmentos de las entrevistas (citas), para posteriormente ser codificados, mediante la utilización de un sistema de categorías establecido de acuerdo con los datos empíricos recolectados, siguiendo un procedimiento de análisis inductivo (teoría fundamentada).

- En segundo lugar, se revisaron los agrupamientos de los fragmentos seleccionados (citas que pertenecen a un mismo código), examinando los argumentos expuestos, estableciendo las similitudes y diferencias. Se realizó una primera interpretación de los resultados buscando la posible interrelación entre los conceptos.

A continuación, se exponen los resultados agrupados en dos “momentos” (momento uno y momento dos de la entrevista). Para cada una de ellas, se presentan datos de la frecuencia de los códigos por entrevista, la conceptualización de las propiedades y dimensiones de las categorías, las citas propiamente dichas, y las interpretaciones por cada código.

### **1. Momento uno de la entrevista (MUE)**

#### **1.1. Cantidad (CT)**

Este criterio se empleó para identificar si la cantidad de información sobre el sentido laboral era suficiente o escasa respecto a las necesidades y/o expectativas de los objetivos de la investigación.



**1.1.1. Tabla No. 1 - Códigos por documentos primarios (n= 6).  
Momento uno de la entrevista. Cantidad (CT), en frecuencia  
absoluta de presentación**

<b>Códigos</b>	<b>P1</b>	<b>P2</b>	<b>P3</b>	<b>P4</b>	<b>P5</b>	<b>P6</b>	<b>Total</b>
Acción-voluntad-realización	0	1	2	1	2	2	8
Angustia-culpa-soledad	1	1	0	1	2	1	6
Compromiso	0	2	2	0	1	1	6
Consenso-conflicto	0	0	1	0	0	0	1
El-ser-en-el-mundo	3	2	4	5	5	5	24
Elección-crear	0	1	2	0	0	0	3
Identidad-autenticidad	2	1	1	0	1	0	5
Juicio	0	0	1	0	2	2	5
Libertad	1	2	1	1	0	1	6
Muerte	2	0	0	1	2	2	7
Normas-legislar	1	3	0	2	2	1	9
Proyección vital	2	6	3	2	2	4	19
Responsabilidad	1	0	0	2	2	0	5
Subjetivismo moral	0	0	1	0	0	0	1
Valoración-gustos-preferencias	1	2	3	2	1	2	11
Virtudes	1	1	3	1	1	0	7
<b>Total</b>	<b>15</b>	<b>22</b>	<b>24</b>	<b>18</b>	<b>23</b>	<b>21</b>	<b>123</b>

Nota: P1 (enfermera uno); P2 (obrero dos); P3 (médico internista uno); P4 (obrero uno); P5 (médico internista dos); y P6 (enfermera dos).

**1.1.2. Conceptualización y cualificación de las dimensiones:**

**1.1.2.1. Acción-voluntad-realización:** Este código recoge las citas textuales en las que se menciona información o sentimientos sobre la representación de acciones, la voluntad de hacerlas y la realización que produce en el individuo.

**Citas:**

P2: "...dedica uno mucho esa parte de, de la vida a las actividades que realmente le corresponden. Se, se enfoca uno a lo que realmente hace".

P3: "...he aprendido como internista, es a volverme un especialista en solucionar problemas".

P3: "...esa es una proyección que hacemos cada día, en cualquier actividad y en cualquier sitio que lo hagamos, más en un sitio donde la vida y la muerte corren de la mano este, a cada, a cada instante".

P4: "Cuando trabajo, o sea, en las tardes, más que todo. Yo salgo de aquí a la una, yo tengo un compañero que me da un carro para trabajar, yo salgo a trabajar. ¿sí? Y yo en los semáforos medito mucho, o sea, pienso mucho, en mi familia, en las mañanas cuando despierto yo me paro y oro ¿sí? Le pido mucho por mis hijos, ya tengo nietos".

P5: "Aquí no se trata de ser punitivo, aquí se trata de ser proestimulante, para poder ganar la cooperación, porque una cosa si tú la haces por obligación, cuando yo me volteo no la vas a hacer, pero la haces porque estás ganado a hacerla, porque manejo tus emotividades, tus, tus, tus, tus deseos de trabajar y estamos en un ambiente de cordialidad, lo más seguro es cuando volteo, tú lo sigas haciendo no por temor a mí, no por solidaridad conmigo, sino porque a ti te gusta hacer eso, a ti gusta trabajar con los pacientes, a ti te gusta trabajar en Emergencia...".

P5: "Al final del día... En el día estoy pensando en el enfermo, al final del día siempre hay un "Gracias Dios, lo hice... creo que lo hice..."

P6: "...gran parte de nuestra frustración o de nuestro fracaso o de nuestra satisfacción depende en gran medida de lo que nosotros hacemos, de lo que tenemos, entonces yo no puedo esperar tener para hacer, yo tengo que hacer para tener, entonces yo definitivamente te digo que le damos sentido a lo que hacemos, a nuestra vida, entonces en eso pues, cada quien se va forjando su propia expectativa".

P6: "Todos los días, en la mañana".

**Comentario:** Para este código o dimensión se obtuvieron ocho (8) citas que denotan acciones de realización con tendencia a mostrar una relación del sentido laboral con una esfera de carácter trascendente, con claras alusiones religiosas a un Dios y la relación del ser con el tener.

- 1.1.2.2. Angustia-culpa-soledad:** Este código recoge las citas textuales en las que se menciona información o sentimientos sobre las emociones que se generan en el ser humano, frente a los cambios que se suceden en su existencia.

**Citas:**

P1: "...después de morir hay algo mejor que eso. Entonces, no la veo como algo así, claro que como ser humano pues a uno le da miedo".

P2: "Tiene que ser uno realista y... y esperarla, tarde o temprano llega... ¿verdad? Porque puede estar uno completamente sano pero pueden ocurrir otras cosas".

P4: "...porque el de ser taxista es fuerte también, o sea, que uno sale, uno sale como dicen a las manos de Dios..."

P5: "...parecemos muchachos a veces, pero es así, si no lo tomamos así, sería un trabajo asfixiante, agobiante, porque trabajamos con condiciones humanas, que mira, deprimen a cualquiera, enfermedades, muerte, vemos muertos todos los días, gente muriendo todos los días, gente abandonada socialmente y familiarmente..."

P5: "La muerte de mi padre, la muerte de mis abuelos, eh, mi primer divorcio, son experiencia que, de las que tienes que aprender..."

P6: "...cuando de pronto, no todos y todas manejamos esa, esa línea, entonces allí sí se trastocan negativamente por supuesto porque es muy complicado desligarse existencialmente lo que soy yo como profesional, lo que soy yo como persona".

**Comentario:** Para este código o dimensión se obtuvieron seis (6) citas que denotan como el pensar en la muerte, por ejemplo, la de un familiar, el abandono social, las enfermedades y el afecto concitan un malestar espiritual, que producen sensación de angustia y temor, que necesariamente va a afectar su desenvolvimiento laboral.

**1.1.2.3. Compromiso:** Este código recoge las citas textuales en las que se menciona información o sentimientos sobre “...la capacidad para involucrarse en una actividad”.

**Citas:**

P2: “...la verdad no he pensado en jubilarme, ni siquiera pienso en eso porque pienso dar mucho todavía de... lo que me queda, pues”.

P2: “Tenemos un clima de organización bien bueno, de verdad que aquí el personal se sujeta mucho a las normas, tenemos unas normas y entonces, funciona muy bonito todo”.

P3: “...justicia, calidad de servicio, dedicación, eh, hasta cierto punto pues abnegación, sin, sin caer en lo místico...”.

P3: “Yo pienso que un llamado ¿no?, las instituciones persisten y las personas pues nos vamos aquí ¿no?, este, venir a, a, a ocuparme de hacer algo porque para eso me formé, por eso me pagan sería como muy triste, no le permite a uno trascender, ir más allá de, de, de... segundo, pues... como decía Walt Disney ¿no? Para qué se es luz si no se puede iluminar el camino de otras personas, entonces, eh... particularmente por formación, por experiencia de vida pues creo que uno tiene que tratar de hacer algo más allá de lo que...”.

P5: “...el vivir es un compromiso contigo mismo, contigo mismo, porque todos los seres humanos están tan comprometidos con cosas fuera de sí mismos que se olvidan de vivir...”.

P6: “...ayer a mí me tocó irme a las tres de la tarde por situaciones que escapaban de mí, de mi rango de acción, entonces, no me dio el espíritu para irme y dejarlas pendientes”.

**Comentario:** Para este código o dimensión se obtuvieron seis (6) citas que denotan como el compromiso se encuentra bastante arraigado en el sentido laboral de los sujetos entrevistados, con elementos de carácter normativo, de “autocompromiso”, y de entrega sin limitarse por el tiempo.

- 1.1.2.4. Consenso-conflicto:** Este código recoge las citas textuales en las que se menciona información o sentimientos sobre las posibilidades y/o escenarios en el ambiente laboral e institucional que pudieran ser facilitadores o contrarios entre sí.

**Citas:**

P3: "...a pesar de que son condiciones eh, sociales y económicas distintas pues también tienen, tienen sus trabas, pero en medio de (inaudible) pienso que es satisfactorio el trabajo que uno, que, que hacemos aquí, en el Seguro Social".

**Comentario:** Para este código o dimensión se obtuvo una sola cita que denota la existencia de un clima laboral satisfactorio en el hospital "Dr. Tulio Carnevali Salvatierra" del IVSS; presumiblemente debido a situaciones de consenso en el ambiente laboral.

- 1.1.2.5. El-ser-en-el-mundo:** Este código recoge las citas textuales en las que se menciona información o sentimientos "...que dan cuenta de la existencia de una persona, de acuerdo con su propia interpretación".

**Citas:**

P1: "...sí... bueno, es prácticamente mi único trabajo".

P1: "El cerebro, pues... me imagino que el paciente. La sangre, los que trabajamos... este, desde el... nosotros que limpiamos, hasta el médico que es el que, y... este, el corazón, el corazón es lo que más (risas) qué te digo yo... no sé...".

P1: "...después de los problemas y de todo, viene la calma".

P2: "Sí... forma parte de, forma mucha parte de mi existencia, de la forma de vivir, me siento bien con lo que hago".

P2: "...el sentido de la vida es como un sentido de pertenencia".

P3: "...esa es una proyección que hacemos cada día, en cualquier actividad y en cualquier sitio que lo hagamos, más en un sitio donde

la vida y la muerte corren de la mano este, a cada, a cada instante...”.

P3: “Yo creo que la sangre seríamos todos y cada uno de los que estamos eh, dentro de la institución ¿no? Una institución, o sea, el recurso humano es el mayor valor que hay en una, en una institución”.

P3: “...todas las personas que aportan más allá de, de, de lo que se les exige, podría ser el corazón y el ánima, el alma de la institución”.

P3: “...debe ser bonito que uno pueda tener la oportunidad y de iniciar el mundo con todos sus, con todas sus fallas, pero también con todos sus, sus alegrías”.

P4: “...el estar aquí pues me ha, me llena, porque es un trabajo que tengo una estabilidad...”.

P4: “...hay un Dios arriba y si uno tiene la, el momento, la ayuda de poder ayudar, estar ahí”.

P4: “...una estabilidad”.

P4: “...estamos prestados aquí”.

P4: “...Me daría dolor que se me fuera uno de los, mis seres queridos, me dolería, pero como dicen, tomarlo con, con mucha fuerza, mucho valor”.

P5: “...cualquier puede decir la verdad, cualquier puede decir algo importante no importa la edad, sin importar su, su estatus, todo ser humano tiene un cerebro que piensa y si piensa, que es importante, es el capital que tiene el ser humano más importante, su pensamiento, cualquier podría tener razón, esa es la norma de mi casa...”.

P5: “Mi fe dice que sí, la ciencia me dice en este momento, no, pero la ciencia no niega que después quizás sí. Entonces esa postura quizás me permite mantener un equilibrio entre lo científico y lo espiritual”.

P5: “Nivel central sería el cerebro que generan las políticas de salud de la institución... Incluso coordina el aporte financiero...”.

P5: “Ver todos los días gente con esas características que te digo, muriendo, enfermos, olvidados hasta de su familia, olvidados del mundo, tú dices oye, realmente yo soy millonario en emociones”.

P5: “...vivir es una aventura, día a día, la vida es tan sencilla que nosotros mismos la complicamos, vivir es simplemente despertarte, respirar, darle gracias a Dios porque ya vas a empezar otro día bien, y rogar porque termines el día, rogar porque tú termines el día y puedas hacer todo lo que tienes encomendado ese día, entonces tú dices, bueno, si sales a la vida así, no hay obstáculos, no hay montañas, no hay nada que te pueda detener en seguir adelante, por supuesto, sin terquedad, sin ambición, sin soberbia, debes ser lo suficientemente sencillo para entender lo que pensabas hacer a lo mejor no lo puedes hacer, y debes asumir por qué no lo hiciste o por qué no se hizo así y debes mejorarlo, entonces, una, un axioma fundamental en la vida es mira la única manera de mejorar, es medir lo que te pasó, de alguna manera, subjetiva, objetiva, y si es número, mejor, si puedo medir del uno al diez y dice cinco, oye tengo que hacer seis más por lo menos, cinco más, debo esforzarme más.

P6: “Sí, de verdad que yo siento que, nací para estar aquí”.

P6: “Efectivamente el cerebro para mí, es la gerencia ¿sí? es la gerencia; el corazón... es el talento humano que está aquí, el talento humano llámese desde la camarera, el portero, la enfermera, el doctor Ramón Nieves que es el director; y la sangre, el paciente, que es el que nutre esta, este intercambio, es por la que estamos nosotros aquí en esta área.

P6: “Un llamado... Yo siento que, es un llamado”.

P6: “...gran parte de nuestra frustración o de nuestro fracaso o de nuestra satisfacción depende en gran medida de lo que nosotros hacemos, de lo que tenemos, entonces yo no puedo esperar tener para hacer, yo tengo que hacer para tener, entonces yo definitivamente te digo que le damos sentido a lo que hacemos, a nuestra vida, entonces en eso pues, cada quien se va forjando su propia expectativa”.

P6: "...creo que definitivamente sí en el transcurso lo que nos va sucediendo creo que tendríamos que tener la capacidad de ver cómo nos afrontamos a ella, de ver cómo manejamos esa situación".

**Comentario:** Para este código o dimensión se obtuvieron veinticuatro (24) citas que denotan, en forma amplia y variada, una tendencia a reconocer en la institución u organización el símil del funcionamiento con el organismo humano, con matices de sentido laboral, de vida y de trascendencia, resaltando aspectos de entrega laboral, autoreconocimiento y del "tener-ser".

**1.1.2.6. Elección-crear:** Este código recoge las citas textuales en las que se menciona información o sentimientos sobre las "...acciones que se generan, gracias a la libertad, sea ésta, física o metafísica".

**Citas:**

P2: "Enfermería es una de las carreras que también pues tiene mucha en la creatividad e iniciativa, poner uno de lo que, de su aptitud para aportar algo, para crear, para modificar".

P3: "...cuando estuve en el Hospital de Mucuchíes como Médico Especialista en esa zona rural hasta aquí también, participar en la, en la parte organizativa de, de la Institución...".

P3: "...sí y no. Sí porque de repente no, no nos limita el, el deseo de lo que nosotros podamos hacer".

**Comentario:** Para este código o dimensión se obtuvieron sólo tres (3) citas que denotan la existencia de ciertos aspectos de expresión de la libertad y creatividad laboral e intelectual en el personal entrevistado del hospital "Dr. Tulio Carnevali Salvatierra" del IVSS, en concordancia con la concepción actual de haber una cultura de innovación dentro de los espacios laborales.

**1.1.2.7. Identidad-autenticidad:** Este código recoge las citas textuales en las que se menciona información o sentimientos sobre personas que son capaces de influir en su vida a través de la simbolización,



imaginación y el juicio en el proceso de toma de decisiones. Son personas que muestran una tendencia a elegir el futuro en pensamiento y en acción.

**Citas:**

P1: “Y cuando uno, cuando uno está bien, como que... entonces eso le hace no reflexionar, “no, tengo que compartir más con mi mamá, con...”, por lo menos yo tengo una niña... que es, ella es mi razón pues, mi razón de trabajar, de todo, y eso me hace más... cuando yo veo un niño allá y como que ay, me identifico, ay que mi hija no pase por eso, y... y valorar más la vida, lo hace, lo hace uno ver aquí todas las personas así...”.

P1: “...después de los problemas y de todo, viene la calma”.

P2: “...enfermería es una de las profesiones que uno más se inclina con esa, con esa, con esa, parte de valores y cultura”.

P3: “...cuando estuve en el Hospital de Mucuchíes como Médico Especialista en esa zona rural hasta aquí también, participar en la, en la parte organizativa de, de la Institución”.

P5: “Si tenemos un servidor público que así como su función es organizar, le pone corazón y empeño al asunto, también tenemos un efector que también le pone corazón y empeño, entonces pienso que en todas partes hay corazón y hay gente pensante, eh, porque nosotros también tenemos que pensar lo que ocurre, lo que hacemos, todos tenemos corazón, pensamiento”.

**Comentario:** Para este código o dimensión se obtuvieron sólo cinco (5) citas que denotan aportes imprecisos sobre la capacidad de ser auténticos como personas, además de aportar poca información sobre la identidad laboral e institucional.

**1.1.2.8. Juicio:** Este código recoge las citas textuales en las que se menciona información o sentimientos sobre la adopción de una postura de evaluación con respecto a la experiencia actual e imaginada.

**Citas:**

P3: "...debe ser bonito que uno pueda tener la oportunidad y de iniciar el mundo con todos sus, con todas sus fallas, pero también con todos sus, sus alegrías".

P5: "...el tema de la actividad laboral es un tema bastante apasionante. Tiene muchaaa exposición de tipo afectiva, en el sentido de que las emociones prevalecen en tu actitud ante tu profesión. ¿Por qué digo esto? Muy sencillo. Fíjate tú. Si una persona le gusta su trabajo, o sea, se siente feliz con lo que hace, obviamente lo va hacer muy bien, incluso no es una propuesta que la persona viene todas las mañana con el objeto de que "lo voy hacer mejor que ayer", no, no, si no que su actitud ante su reto diario de labor es una actitud que eh, siempre está caracterizada por tratar de hacerlo muy bien, es su característica fundamental, no solamente eh, de cualquier trabajador, de cualquier persona en la vida. Entonces fíjate, lo importante es que la persona se sienta agradada con su sitio de trabajo, que le guste su profesión, porque tí entiendes, te puede gustar mucho tu profesión pero tu sitio de trabajo no es agradable, tu sitio de trabajo puede ser agradable pero el ambiente humano no es un ambiente de compañerismo, de camaradería, de amistad, de profesionalismo, de solidaridad profesional, o te puede estar pasando muy bien todos esos cuatro aspectos y resulta que las condiciones de trabajo no son buenas, tienes un mal salario, te pagan cuando quieren, entonces, mira tú puedes estar muy enamorado de tu trabajo, puedes tener un tronco de equipo de trabajo, puedes tener un ambiente muy bonito pero te pagan muy mal, o te tratan mal que sería peor, porque te pueden hasta pagar bien pero te tratan mal, dices "bueno, imagínate, tengo buen sueldo, buen sitio de trabajo, buenos compañeros, me encanta lo que hago, pero me tratan muy mal", entonces eso genera una sensación, cualquier de estas cinco alternativas que te estoy dando, te da una sensación de injusticia, y esa sensación de justicia lleva a desconfianza y lleva a entonces al

alejamiento y a la despreocupación por las cosas que puedan pasar en tu institución

P5: "...la característica general de un equipo de salud tiene que ser la alegría, el entusiasmo, y eso da mérito para querer estudiar, para querer seguir adelante y para querer sacar el caso adelante que es lo más importante, y entonces la paga pasa a ser secundaria..."

P6: "...entendiendo los valores como todos los lineamientos o los acuerdos en común que se establecen para poder tener una convivencia ¿sí? Para poder lograr un objetivo en común".

P6: "...en el área de trabajo te digo es muy complicado manejar la muerte porque no es nada más la muerte de la persona que tú atendiste sino es dolor del familiar, es el respeto a esa persona que aunque físicamente en este, en este plano, no está allí su alma pues el respeto a lo que allí se, estuvo, estuviste cuidando, estuviste, de hecho están los cuidados postmortem ¿no? en enfermería lo manejamos, pero si es un, es un, es un concepto muy difícil de manejar, tanto a nivel personal y por supuesto institucional".

**Comentario:** Para este código o dimensión se obtuvieron cinco (5) citas que denotan aportes sobre la valoración de aspectos diversos del hecho laboral, relacionados con: la valoración del trabajo digno, una manera optimista de realizarlo, su accionar en acuerdo, en convivencia, o en relación con la muerte de un familiar.

**1.1.2.9. Libertad:** Este código recoge las citas textuales en las que se menciona información o sentimientos sobre el sentir vital como una capacidad tanto física como metafísica de elección y de creación dentro de la proyección vital del individuo. Junto con la responsabilidad, la libertad es la base del existencialismo.

**Citas:**

P1: "Y yo me siento libre, cuando hago mi trabajo".

P2: "Perfectamente, sí".

P2: “Sí, normalmente si uno los pasa en su, ujum, su proyecto de actividades diarias, uno normalmente hace su comunicación, la envía al departamento en qué debe cambiar algunas cosas”.

P3: “...sí y no. Sí porque de repente no, no nos limita el, el deseo de lo que nosotros podamos hacer...”.

P4: “Pues sí, o sea, me siento bien”.

P6: “...trato en un ochenta por ciento de hacer, de, de colocarle mi impronta pues, mi sello personal a lo que hago, efectivamente no por un capricho si no porque como te digo yo he tratado de, de hacer una, una fusión entre lo que soy en mi vida laboral y lo que soy en mi vida personal”.

**Comentario:** Para este código o dimensión se obtuvieron seis (6) citas que denotan aportes sobre la categoría libertad y el sentido laboral, en relación con el sentirse libre dentro de la organización, aún cuando se perciben limitaciones para la creación.

**1.1.2.10. Muerte:** Este código recoge las citas textuales en las que se menciona información o sentimientos sobre la “finalización física y metafísica de la vida”.

**Citas:**

P1: “...así como las matas, nace, pues, también tienen que morir, así todos los seres humanos, eso es parte de la vida”.

P1: “...después de morir hay algo mejor que eso. Entonces, no la veo como algo así, claro que como ser humano pues a uno le da miedo”.

P4: “...estamos prestados aquí...”.

P5: “...parecemos muchachos a veces, pero es así, si no lo tomamos así, sería un trabajo asfixiante, agobiante, porque trabajamos con condiciones humanas, que mira, deprimen a cualquiera, enfermedades, muerte, vemos muertos todos los días, gente muriendo todos los días, gente abandonada socialmente y familiarmente...”.

P5: "...cuando tú ves lo maravilloso que es vivir, tú dices, bueno, algo tan maravilloso ¿cómo puede tener un final tan feo? Te cierran los ojos, te entierran o te queman, lo que hagan y ya no pasa más nada... Tiene que haber algo más...".

P6: "...definitivamente pues hay que reflexionar al respecto y entender que, por qué nos vamos a oponer al proceso más natural y al, efectivamente más seguro que tenemos, por que cómo vas a luchar en contra de eso, es entender nuestra naturaleza humana, en el momento en que entendamos nuestra humana entendemos que la muerte va a ser parte de esa naturaleza".

P6: "...en el área de trabajo te digo es muy complicado manejar la muerte porque no es nada más la muerte de la persona que tú atendiste sino es dolor

del familiar, es el respeto a esa persona que aunque físicamente en este, en este plano, no está allí su alma pues el respeto a lo que allí se, estuvo, estuviste cuidando, estuviste, de hecho están los cuidados postmortem ¿no? en enfermería lo manejamos, pero si es un, es un, es un concepto muy difícil de manejar, tanto a nivel personal y por supuesto institucional".

**Comentario:** Para este código o dimensión se obtuvieron siete (7) citas que denotan aportes sobre la percepción de la muerte, en relación con la utilización del símbolo del ciclo vital de la vida, la actitud ante la misma, el juicio 'biológico' de la muerte y la incertidumbre con respecto a la muerte.

**1.1.2.11. Normas-legislar:** Este código recoge las citas textuales en las que se menciona información o sentimientos sobre la visión existencialista del aceptar-cumplir y sobre el crear acciones operativas.

**Citas:**

P1: "...firmamos, ammm, damos recorrido de, del área a ver cómo, cómo lo dejó el otro turno, si hay cosas pendientes, de una vez se agarra, se organiza el material, se prepara, y se, se hace lo que se

va a hacer, se está pendiente de... por lo menos si, si salen cosas en, en quirófano, eh, de las observaciones, de la, de la, de la basura estar muy pendiente de que no se vaya a rebosar y se bote, de los baños...”.

P2: “Le dedico mucho tiempo, de verdad me esmero por ella, y, este, me gusta la Enfermería, realmente mi trabajo, eh, y trato de hacerla de la mejor manera que pueda...”.

P2: “Bueno, vamos a, a cambiar la programación de, de actividades de esta semana, el personal normalmente tiene programada la semana en qué servicios va a estar, entonces vamos a ajustarla, de manera de que sea equitativo, hoy está por un servicio, ya mañana se rota para otro... para que no haya, no cause rutina”.

P2: “Tenemos un clima de organización bien bueno, de verdad que aquí el personal se sujeta mucho a las normas, tenemos unas normas y entonces, funciona muy bonito todo”.

P4: “...hay tres sitios que nos ubican a nosotros como porteros, que es Dirección, Hospitalización, y el área de Emergencia, depende de la zona...”.

P4: “...por decir, unos camilleros están ocupados, yo no tengo, no me va a quitar nada, al prestar esa colaboración, o sea, lo hago, les traigo una camilla, de que no es mi parte”...

P5: “Acá tratamos cada mañana de comenzar el día con una, con una especie de ambientación, de grupo o terapia de grupo, que se llama revista médica”.

P5: “...tú trabajo como portero es tan importante como el mío porque eso le da bienestar al paciente, es decir, tú haces tu trabajo de portero, si tú limpias, yo tengo un ambiente, todos tenemos un ambiente bien chévere para trabajar, y tu trabajo es hasta más digno, porque tú me mantienes mi trabajo limpio ¿ves? Entonces, no, ok, que mi trabajo es más de pensar y el tuyo más de hacer algo mecánico, no implica que no es valioso...”.

P6: “...está la parte administrativa, asistencial, en la administrativa que es donde está la gerencia, asistencias, docente, investigación y gremial”.

**Comentario:** Para este código o dimensión se obtuvieron nueve (9) citas que denotan aportes importantes y variados sobre la existencia de un marco normativo que regula la acción e interacción laboral, al cual los entrevistados le otorgan un valor importante, como lo son un plan de trabajo, la aceptación de rol, el cumplimiento de las actividades rutinarias, la distribución del trabajo, e incluso, se “decretan” “normas” y se “legislan” algunas situaciones.

**1.1.2.12. Proyección vital:** Este código recoge las citas textuales en las que se menciona información o sentimientos sobre lo que Sartre denomino como Proyecto fundamental, es decir, el concepto que explica la unión entre el pasado y el futuro, con el momento presente de la persona, lo que proyectado a la actividad laboral o de trabajo como un fin igualitario.

**Citas:**

P1: “...me sentiría bien, porque si en, esos veinticinco años creo que es uno está aquí, este, hago mi labor... a plenitud, pues... saldría satisfecha”.

P1: “...después de los problemas y de todo, viene la calma...”.

P2: “...me quedé con Enfermería y, y realmente pues, es mi profesión y la respeto, ujum, es bonita”.

P2: “Sí... forma parte de, forma mucha parte de mi existencia, de la forma de vivir, me siento bien con lo que hago”.

P2: “...la verdad no he pensado en jubilarme, ni siquiera pienso en eso porque pienso dar mucho todavía de... lo que me queda, pues...”.

P2: “Pues no estaba predestinado, no era mi meta, no, no, pensaba hacer otras cosas realmente, quedarme con el paciente, en sala, cuidado directo y eso, me ofrecieron la oportunidad y ahí estoy”.

P2: “...ya cuando llega a la casa, que le, le da tiempo de, de ponerse a, a analizar, qué debo cambiar, qué debo mantenerlo así, qué debo mejorar”.

P2: “La vida real, la roja”.

P3: “Soy médico internista ¿ok?, adscrito a a aquí a la emergencia, pertenezco al servicio de Medicina Interna, y bueno, ujum, mi vida dentro de la, dentro de la atención médica por ejemplo en la, en la Emergencia, es muy dinámico”.

P3: “...cuando está uno en reposo, aislado, que ya se ha calmado un poco las, las situaciones es el momento donde uno esté, se hace el autoanálisis de todas las situaciones que uno ha vivido”.

P3: “No, pues la verdad mientras todo el mundo jugaba policías y ladrones yo quería ser médico”.

P4: “Yo empecé a trabajar muy pequeño ¿sí? Y siento que mi pensamiento así en tener logros, ayudar a mi familia, este, de pensar, bueno, no sé, si hubiese estudiado un poco más pues hubiese sido maestro, educador, me hubiese gustado eso”.

P4: “...ojalá Dios quiere llegue a ser jubilado aquí, viejito porque eso es lo que siempre pienso”.

P5: “...descubrí que mi inclinación era más hacia Medicina que hacia Odontología, y me fui entonces, me guie por los instintos”.

P5: “...yo hice mi trabajo por veintinueve años, y fui un muchacho también, ok, ahora soy una persona que debe irse con la dignidad que le dan sus años y el servicio que ha prestado”.

P6: “...he tenido la oportunidad en todos mis trabajos de poder, de alguna forma de estar ligada con la, con lo que es la administración y la gerencia y la gestión de personal”.

P6: “Sí, sí, sí, definitivamente, definitivamente”.

P6: “Un llamado... yo siento que, es un llamado”.

P6: “Me tocó venirme a Mérida por razones ajenas a mi voluntad, me tocó estudiar Enfermería que no me pasaba por la mente estudiar Enfermería pero adoro mi profesión definitivamente, como te digo, nací para esto, es un llamado, que ahora lo asumo así...”.

**Comentario:** Para este código o dimensión se obtuvieron diecinueve (19) citas que denotan aportes importantes y variados sobre el proyecto vital en relación con la actividad laboral, identificando metáforas de vida, como por ejemplo, la relacionada con la percepción del proceso de jubilación como una sensación de



plenitud 'vital' o de temor por carecer de un proyecto para su afrontamiento. También se destacan las ideas sobre la satisfacción profesional y laboral, lo místico-religioso y la autorreflexión.

**1.1.2.13. Responsabilidad:** Este código recoge las citas textuales en las que se menciona información o sentimientos sobre el valor que está en la conciencia de la persona, que le permite reflexionar, administrar, orientar y valorar las consecuencias de sus actos, siempre en el plano de lo moral.

**Citas:**

P1: "...firmamos, ammm, damos recorrido de, del área a ver cómo, cómo lo dejó el otro turno, si hay cosas pendientes, de una vez se agarra, se organiza el material, se prepara, y se, se hace lo que se va a hacer, se está pendiente de... por lo menos si, si salen cosas en, en quirófano, eh, de las observaciones, de la, de la, de la basura estar muy pendiente de que no se vaya a rebosar y se bote, de los baños..."

P4: "De servicio social, ayuda, medicamentos, servicios sociales, prótesis, servicios que le da la institución".

P4: "...si uno llega a una jubilación y por decir, que llegue con méritos ¿sí? Que la institución lo, lo, lo elogie a uno en, en tener méritos, en su responsabilidad, eso me gustaría".

P5: "...tú trabajo como portero es tan importante como el mío porque eso le da bienestar al paciente, es decir, tú haces tu trabajo de portero, si tú limpias, yo tengo un ambiente, todos tenemos un ambiente bien chévere para trabajar, y tu trabajo es hasta más digno, porque tú me mantienes mi trabajo limpio ¿ves? Entonces, no, ok, que mi trabajo es más de pensar y el tuyo más de hacer algo mecánico, no implica que no es valioso..."

P5: "...el vivir es un compromiso contigo mismo, contigo mismo, porque todos los seres humanos están tan comprometidos con cosas fuera de sí mismos que se olvidan de vivir..."

**Comentario:** Para este código o dimensión se obtuvieron cinco (5) citas que denotan aportes sobre la responsabilidad, relacionadas con el cumplimiento de tareas, el sistema de recompensa y la autorrealización. No se encontró vinculación con el sentido institucional de la responsabilidad social.

**1.1.2.14. Subjetivismo moral:** Este código recoge las citas textuales en las que se menciona información o sentimientos sobre "...lo bueno y lo malo, en la moral; es reducible a nuestras actitudes y opiniones personales".

**Citas:**

P3: "...profunda convicción, ética, moral, si no un compromiso profesional con la excelencia, a mi modo de ver, no, no puede, dejar de, de decir que porqué es médico o especialista pues ya no tiene que seguirse preparando, capacitando ¿ve? Y, eso fue quizás lo que me atrajo de, de, de, ser médico..."

**Comentario:** Para este código o dimensión se obtuvo una (1) cita que denota un aporte de actitud y opinión personal sobre la preparación del médico o del especialista, como un proceso de convicción para un ejercicio laboral sobresaliente.

**1.1.2.15. Valoración-gustos-preferencias:** Este código recoge las citas textuales en las que se menciona información o sentimientos sobre el "tomar partido y darle valor, a ciertos aspectos percibidos de su interpretación de la realidad".

**Citas:**

P1: "Pues sí, me gusta".

P2: "...la empatía forma parte de mi trabajo y el respeto más que todo de la persona".

P2: "...con la Coordinación, de verdad que me ha aportado mucho, he crecido profesionalmente, es muy bonita esa parte".

P3: "...justicia, calidad de servicio, dedicación, eh, hasta cierto punto pues abnegación, sin, sin caer en lo místico..."

P3: "...el futuro (inaudible) me gustaría hacer del ejercicio de la medicina una, una profesión que en lo particular fuera este, más altruista y que de repente no fuese dependiente de lo netamente económico.

P3: "...uno puede hacer de este mundo tan feliz como uno quiere, y no hay necesidad de, de empildorar lo que uno pueda aportar al mundo, como yo quiero que, que sea..."

P4: "...si uno llega a una jubilación y por decir, que llegue con méritos ¿sí? Que la institución lo, lo, lo elogie a uno en, en tener méritos, en su responsabilidad, eso me gustaría..."

P4: "...yo me siento cómodo aquí, súper bien".

P5: "Aquí no se trata de ser punitivo, aquí se trata de ser proestimulante, para poder ganar la cooperación, porque una cosa si tú la haces por obligación, cuando yo me volteo no la vas a hacer, pero la haces porque estás ganado a hacerla, porque manejo tus emotividades, tus, tus, tus, tus deseos de trabajar y estamos en un ambiente de cordialidad, lo más seguro es cuando volteo, tú lo sigas haciendo no por temor a mí, no por solidaridad conmigo, sino porque a ti te gusta hacer eso, a ti gusta trabajar con los pacientes, a ti te gusta trabajar en Emergencia..."

P6: "...los mecanismos de control y, posteriormente el seguimiento, entonces eso es lo que más me gusta de mi área de trabajo, poder planificar, básicamente los principios básicos de la administración, planificar, organizar, supervisar, controlar y evaluar..."

P6: "Súper agradable, súper agradable".

**Comentario:** Para este código o dimensión se obtuvieron once (11) citas que denotan la presentación explícita de una serie de valoraciones, gustos y preferencias, relacionadas tanto con la actividad laboral, como con la profesión de los sujetos entrevistados, resaltando la empatía, la abnegación, el altruismo, los méritos, la cooperación, la emotividad y la cordialidad.

**1.1.2.16. Virtudes:** Este código recoge las citas textuales en las que se menciona información o sentimientos sobre la fortaleza, la templanza, la justicia, la inteligencia (sabiduría) y la prudencia.

**Citas:**

P1: “Y cuando uno, cuando uno está bien, como que... entonces eso le hace no reflexionar, “no, tengo que compartir más con mi mamá, con...”, por lo menos yo tengo una niña... que es, ella es mi razón pues, mi razón de trabajar, de todo, y eso me hace más... cuando yo veo un niño allá y como que ay, me identifico, ay que mi hija no pase por eso, y... y valorar más la vida, lo hace, lo hace uno ver aquí todas las personas así...”.

P2: “Porque trabaja con pacientes y tiene que tener uno mucha mística de trabajo”.

P3: “...profunda convicción, ética, moral, si no un compromiso profesional con la excelencia, a mi modo de ver, no, no puede, dejar de, de decir que porqué es médico o especialista pues ya no tiene que seguirse preparando, capacitando ¿ve? Y, eso fue quizás lo que me atrajo de, de, de, ser médico...”.

P3: “...hasta ciertos límites, basados en, en, en las restricciones que nos pongan pues la ley, la ética, y la justicia”.

P3: “...pues es una vida con, con sentido, con pasión”.

P4: “...la comunicación con ellos, bastante bien. Yo no tengo, que ellos muestren algún rencor o yo hacia ellos, o sea, lo mío primordial es la amistad, hablar con ellos, lo máximo y como amigos”.

P5: “...esa tónica de no dejar de ser una pandilla, una pandilla que trabaja aquí, y esa pandilla tiene sus reglas, sus formas, sus maneras, pero siempre las buenas formas, las buenas maneras, nunca la punitividad, nunca la agresividad...”.

**Comentario:** Para este código o dimensión se obtuvieron siete (7) citas que denotan la presentación explícita de una serie de virtudes, relacionadas con la

actividad laboral, predominando ideas relacionadas con la prudencia, la sabiduría y la fortaleza.

## 2. Momento dos de la entrevista (MDE)

### 2.1 Cantidad (CT)

Este criterio se empleó para identificar si la cantidad de información sobre el sentido laboral era suficiente o escasa respecto a las necesidades y/o expectativas de los objetivos de la investigación.

#### 2.1.1 Tabla No. 2 - Frecuencias de los códigos por documentos primarios (n= 6). Momento dos de la entrevista. Cantidad (CT), en frecuencia absoluta de presentación

<b>Códigos</b>	<b>P1</b>	<b>P2</b>	<b>P3</b>	<b>P4</b>	<b>P5</b>	<b>P6</b>	<b>Total</b>
Acción-voluntad-realización	0	2	0	1	0	2	5
Angustia-culpa-soledad	0	2	1	1	0	0	4
Compromiso	2	1	0	0	1	1	5
Consenso-conflicto	1	0	1	1	1	2	6
El-ser-en-el-mundo	2	2	1	1	2	3	11
Elección-crear	0	1	0	0	1	1	3
Identidad-autenticidad	2	1	1	2	1	2	9
Juicio	4	2	2	0	2	2	12
Libertad	2	0	1	0	2	0	5
Muerte	0	0	2	0	1	0	3
Normas-legislar	0	1	0	0	0	0	1
Proyección vital	2	2	1	0	5	1	11
Responsabilidad	3	2	3	0	1	5	14
Subjetivismo moral	0	0	0	0	0	0	0
Valoración-gustos-preferencias	0	2	1	0	0	2	5
Virtudes	1	1	2	1	1	1	7
<b>Total</b>	<b>19</b>	<b>19</b>	<b>16</b>	<b>7</b>	<b>18</b>	<b>22</b>	<b>101</b>

Nota: P1 (enfermera uno), P2 (obrero dos), P3 (médico internista uno), P4 (obrero uno), P5 (médico internista dos), y P6 (enfermera dos).

## **2.1.2 Conceptualización y cualificación de las dimensiones:**

**2.1.2.1 Acción-voluntad-realización:** Este código recoge las citas textuales en las que se menciona información o sentimientos sobre la representación de acciones, la voluntad de hacerlas y la realización que produce en el individuo.

### **Citas:**

P2: "...a mí me gusta estar directamente con mis pacientes, me siento satisfecha con el trabajo que hago con ellos. Ningún aspecto me desagrada".

P2: "...asistir a eventos que también ayudan mucho a, a relajar la vida y participar en actividades que hay dentro de la Institución".

P4: "Todo en verdad lo hago con mucho corazón".

P6: "...eso es una de las cosas que más me agrada, ser un agente promotor de cambio. (Mis actividades me llevan) a la satisfacción personal".

P6: "...no es que mi trabajo controle mi vida, pero si trato de priorizarlo mucho".

**Comentario:** Para este código o dimensión se obtuvieron cinco (5) citas que denotan acciones de realización con tendencia a mostrar satisfacción y agrado con la actividad laboral que se realiza, además de logros de satisfacción personal, institucional y de cambio.

**2.1.2.2 Angustia-culpa-soledad:** Este código recoge las citas textuales en las que se menciona información o sentimientos sobre las emociones que se generan en el ser humano, frente a los cambios que se suceden en su existencia.

### **Citas:**

P2: "...a veces, ah, hay fracasos ¿verdad?, que toda persona lo experimenta en cualquier momento pues no siente uno que no es importante si no que, este como que, ya dice hasta aquí llegue o,

pero como dicen que la, la cosa es que no hay que decaer sino más bien avanzar”.

P2: “...no pues ya, mejor dejar, dejarlo hasta ahí y que otra persona pues retome el camino ¿verdad?, a ver si lo hace mejor que uno”.

P3: “...el enfrentarme día a día con, con, con la experiencia de, de la muerte me lleva a reflexionar mucho sobre qué acciones, bien sea por, por, por haberlas hecho o por omisión pudieran haber afectado el desenlace de eso o qué pude haber dejado de hacer que, que no hice, entonces eso me llama mucho a la reflexión como una enseñanza de tratar de, de, de, de autoevaluarme y de repente eso que me marca de manera importante”.

P4: “...si no me doy valor yo, no me doy animo me, me caigo”.

**Comentario:** Para este código o dimensión se obtuvieron cuatro (4) citas que denotan como la amenaza puede generar sensaciones de angustia, culpa y soledad relacionadas con la actividad laboral que realizan los entrevistados.

**2.1.2.3 Compromiso:** Este código recoge las citas textuales en las que se menciona información o sentimientos sobre “...la capacidad para involucrarse en una actividad”.

**Citas:**

P1: “...esto es una responsabilidad grande, y hay que, hay que, tengo que cumplirle y tengo que seguir adelante y que sea lo que Dios me vaya dando”.

P1: “Hacer mi trabajo con responsabilidad”.

P2: “...ya replanifica uno lo que es la parte personal en la casa, ya no llega a la hora, ya no es el compartir con la familia a la misma hora sino un poquito más retrasado”.

P5: “...no es que sea lo que más me apasione estarme hasta las tres de la mañana haciendo un informe, me apasiona más estar leyendo sobre un caso problema si vamos a hablar de pasión y de gusto...”.

P6: "...porque en mi jornada laboral tiene que cumplirse lo que venimos a hacer, "a no que quedó pendiente para la tarde", no, sino que se venga a cumplir el objetivo y que se logre ese objetivo".

**Comentario:** Para este código o dimensión se obtuvieron cinco (5) citas que denotan como el compromiso se encuentra bastante arraigado en el sentido laboral de los sujetos entrevistados, incluso haciendo límite o frontera con otros aspectos de la vida cotidiana.

**2.1.2.4 Consenso-conflicto:** Este código recoge las citas textuales en las que se menciona información o sentimientos sobre las posibilidades y/o escenarios en el ambiente laboral e institucional que pudieran ser facilitadores o contrarios entre sí.

**Citas:**

P1: "...pues si me molestan esas cosas, que no haya material y que, que lo tenga que hacer yo sola".

P3: "...hay gente que particularmente me da la impresión de que prefiere ¿no?, adaptarse al sistema y quizás no aportar mucho más sólo porque no le corresponde, porque no le están pagando por eso".

P4: "...he sido una persona de que me adapto, no he tenido con mi mismo Jefe de trabajo roces, no, no, o sea, yo como, soy guerrero y me la sé llevar bien, no soy una persona que trabajo a la, a lo, a la rabia, a la ira, a la que si me dijeron no, voy a tratar de, o sea, aconséjeme que es lo que es bien y para ayudar, no soy rencorista tampoco nada que ver o hablamos vamos a discutir lo que y resolvemos pues".

P5: "...la Organización debe ser, debe ser una realidad reconocible porque sin Organización, y sin estructura no hay funcionamiento, obviamente si no tuviéramos éstas instalaciones o estuvieran en peores condiciones quizás haríamos el trabajo, pero el asunto se trata de calidad, efectividad, eficacia, mira podemos ser muy eficientes pero no somos eficaces, te estoy paliando el problema pero no tienes ni si quiera la alegría cuando te vas, te despides y, y



sientes que te estás despidiendo de alguien que te atendió, no, no tanto porque te quitó el dolor, a lo mejor te vas con la enfermedad porque no te la curé, pero te vas como que agradecido de que te atendí, ¿no?, este, me dediqué a ti, me interesé por tus problemas y eso gana, no el agradecimiento a mi persona, a la Institución que tiene que tener una estructura, tiene que tener una organización que permita ver que no es mi acción personal, es el Instituto Venezolano del Seguro Social el que está haciendo un beneficio a la colectividad...”.

P6: “...me desagrada profundamente, cuando de pronto un trabajador o una trabajadora no acude a las instancias que son las correctas, cuando de pronto inclusive hasta de la misma directiva de pronto por X o Y situación no se respetan esos mismos canales regulares, porque yo digo que los canales regulares no solo son de, si.. De forma que el subordinado los respete, sino que también el jefe inmediato debe respetarlos hacia abajo, no solamente es ascendiente sino descendiente ese canal regular, eso a mí me molesta muchísimo, es lo que más me desagrada”.

P6: “...cuando estas gerenciando el talento humano (...) estas justamente con ese asunto indescifrable que es la conducta humana”.

**Comentario:** Para este código o dimensión se obtuvieron seis (6) citas que denotan la existencia de un ambiente laboral en el hospital “Dr. Tulio Carnevali Salvatierra” del IVSS, capaz de fomentar situaciones de conflicto y de consenso. En los comentarios, predominaron aquellos relacionados con situaciones de conflicto.

**2.1.2.5 El-ser-en-el-mundo:** Este código recoge las citas textuales en las que se menciona información o sentimientos “...que dan cuenta de la existencia de una persona, de acuerdo con su propia interpretación”.

**Citas:**

P1: "...todos venimos a este mundo a cumplir una meta, cumplir una función, este, todos somos piezas importantes, por eso es que todos somos diferentes pensamos diferente".

P1: "...ya sé para dónde voy por qué lo estoy haciendo".

P2: "...cuando trabaja con equipo eh, recibe de ellos y uno da lo que sabe a ellos también. Igual en aportar lo que uno sabe a la población, a la comunidad".

P2: "El corazón serían los pacientes, el cerebro ya sería el personal, el talento humano, en este caso, tiene como función prestar servicios, que sea equitativo, que sea confiable, con eficacia, calidad".

P3: "He aprendido que el mundo, yo no puedo cambiar el mundo, el que puedo cambiar soy yo, mi perspectiva de, ante la vida y, y el mundo. Cuando uno lo asume desde, desde esa óptica pues la, la vida no, no presenta tantas trabas o dificultades como uno, como uno cree ¿no?, entonces, y uno adquiere la capacidad de, de ser el dueño de su, de su destino, cambiando pues su perspectiva".

P4: "...uno es una segunda puerta del Seguro Social, uno es el que percibe a la gente, uno es el que atiende a la gente, uno es el que orienta a la gente...".

P5: "...hoy en día lo que era una experiencia desagradable, se convirtió en una experiencia maravillosa porque fue muy formativa, me enseñó cosas que no dice el libro".

P5: "Yo no creo en el destino personalmente".

P6: "...trabajamos con la vida, con la muerte, con el dolor, con el apego, con el desapego, con la responsabilidad, entonces eso te hace de pronto llegar a la casa y cuestionarte tu existencia, pues, definitivamente y la tuya, la de las demás personas y de algo divino, de algo superior a nosotros...".

P6: "El paciente sería el sustrato físico, y la personalidad sería la conducta de los trabajadores y trabajadoras".

P6: "Cuando tú desarrollas tu actividad en torno a una necesidad solamente económica, entras en la rutina, entras en la monotonía y

solamente, y además en el mediocridad le agregaría yo, porque solamente te vas a dedicar a lo que te corresponde, caes en la trampa del cuadrado “a mí no me toca”, entonces no te sales de allí, entonces no ves realmente cuales son los parámetros de productividad, en cambio cuando tu respondes a un llamado, tú tienes creatividad, iniciativa, le agregas un valor adicional a lo que estás haciendo, tiene un impacto y tu lo puedes ver así no te lo reconozcan los demás, pero independientemente o individualmente tú ves cuál es ese impacto de lo que estás haciendo porque es lo que te apasiona hacer, no nada más así no te paguen”.

**Comentario:** Para este código o dimensión se obtuvieron once (11) citas que denotan, en forma amplia y variada, una tendencia a reconocer en la institución u organización el símil del funcionamiento con el organismo humano, con matices de sentido laboral y de vida, reconociéndose constructos vinculados con la entrega al trabajo, las costumbres y la rutina en relación con la dinámica institucional.

**2.1.2.6 Elección-crear:** Este código recoge las citas textuales en las que se menciona información o sentimientos sobre las “...acciones que se generan, gracias a la libertad, sea ésta, física o metafísica”.

**Citas:**

P2: “...veo que todas las cosas salgan bien, que hoy el día pues sea fructífero, que, que de lo mejor de mí a los pacientes, antes de llegar al trabajo pues, en el transcurso de llegar, antes ya vengo planificándome”.

P5: “...hay suplentes, nunca dejan de estar, nunca entonces son héroes anónimos, esos muchachos son héroes anónimos, y, y, y no es que si hacen una guardia de más le pagan más, así que no pueden decir que lo hacen por dinero, lo hacen porque tienen hambre de aprender, porque se sintonizan con el servicio, y a pesar de que se quejen, “cónchale hay otra guardia a seguir”, bueno, pero lo hacen, lo hacen y por eso cuando piden un permiso, por eso

cuando quieren un pu..., mira, entonces dicen voy a desayunar, tómate tu media hora para desayunar, o sea ya que no te lo puedo dar en cheque, por lo menos te lo compenso en gratificaciones de experiencias personal que te sirvan para el futuro”.

P6: “...cuando las situaciones se escapan de ese control, allí es donde entra esa situación... porque e... eso te permite ver como tú puedes responder con creatividad a las soluciones inmediatas que exige el momento”.

**Comentario:** Para este código o dimensión se obtuvieron tres (3) citas que denotan la existencia de pocos espacios para la libertad y creatividad laboral e intelectual en el hospital “Dr. Tulio Carnevali Salvatierra” del IVSS, sobre todo, en el aspecto libertario-metafísico.

**2.1.2.7 Identidad-autenticidad:** Este código recoge las citas textuales en las que se menciona información o sentimientos tanto sobre la persistencia de un individuo como unidad viviente distinta y diversa de los demás, a través de las modificaciones que se producen en el curso de la vida, como sobre el ser realmente uno mismo y del todo en cada situación, lo que sucede cuando el ser humano se conecta con su “yo” central, considerándose sus respuestas como lo suyo.

**Citas:**

P1: “...compartir con tantas personas y más, más que no son de mi edad si no que son, más adultas como más experiencia, eso pues, han ayudado a formarme pues como persona”.

P1: “...esto es una responsabilidad grande, y hay que, hay que, tengo que cumplirle y tengo que seguir adelante y que sea lo que Dios me vaya dando”.

P2: “...el sentido de pertenencia dentro de cualquier área que uno trabaje es querer lo que hay dentro de la Institución ¿no?, protegerlo, resguardarlo, de manera de que tenga uno con qué trabajar y no se desvíe para otra parte. Sería entonces sentido de pertenencia a la institución”.

P3: "...en este devenir pues he madurado, me he dado cuenta de que tengo potencialidades que quizás antes no conocía, pues me planteo retos y, y trato de asumirlos como tal y, y me dan un aliciente pues a seguir adelante..."

P4: "El director sería el cerebro, y la sangre todos los que estamos circulando por el medio del Hospital. El corazón es el que bombea para que esto funcione y camine como es".

P4: "Me apegó a las normas, porque tengo un supervisor que es el que o sea nos dirige, nos guía pues, como él pues, él nos coloca en sitios de trabajo, que nos tenemos que ubicar y lo tenemos que hacer, a las normas. O sea, respeto".

P5: "Nunca he pensado que mi profesión es la razón de mi existencia, es parte de las motivaciones, que me hacen sentirme bien, eh, no podría ser Médico si no tuviera una buena base familiar, si no tuviera una buena base espiritual, si no tuviera cierta comodidad, por lo menos que pueda comprar la comida, pueda vestir a mis hijos, pueda darles educación, imagínate que no pudiera darles educación, no pudiera alimentarlos, oye imposible que pudiera trabajar aquí bien, por eso te digo, las motivaciones están allí y esto es algo que se suma a mis motivaciones, pero recuerda un Médico no solamente se debe juzgar por lo que hace dentro de la Institución, se debe juzgar por lo que es el modelo de su vida, el aporte que le hace a los demás, eh, si crea cosas, si hace cosas, si ayuda a Instituciones, si es voluntario en alguna cuestión sin fines de lucro, o sea, no todo puede ser ganar dinero..."

P6: "Porque soy útil".

P6: "Enfermería tiene unos, vamos a decirte unos roles que quizás no están definidos teóricamente, pero que si implícitamente en el rol de enfermero o enfermera están, y la principal de ellas es la empatía, entonces cuando tu como profesional de la enfermería, que es mi profesión que amo, debería en primer lugar entender lo que significa, más allá del contenido teórico, de la definición teórica, de las características conceptuales definitorias, entender lo que es la empatía, cuando logremos entender eso, tiene que ver también con

aquello que se dice: si tu trataras a esta paciente, este paciente, como si fuera tu familiar más querido, tu mamá, tu papá, tu hijo, definitivamente todas las instituciones de salud tanto públicas como privadas estarían enmarcadas en el éxito, porque se ve el resultado”.

**Comentario:** Para este código o dimensión se obtuvieron nueve (9) citas que denotan aportes variados sobre la capacidad de ser auténticos como personas, incluso con vinculación a la identidad laboral e institucional, que se pueden apuntar como la valorización y satisfacción propios y el goce de la capacidad de nuestra fuerza moral, de la alegría y de la vitalidad.

**2.1.2.8 Juicio:** Este código recoge las citas textuales en las que se menciona información o sentimientos sobre la adopción de una postura de evaluación con respecto a la experiencia actual e imaginada.

**Citas:**

P1: “...ser camarera es tan importante como ser médico porque sin limpieza no hay salud”.

P1: “El objetivo de ir a un centro de salud, es... tanto prevenir enfermedades como sanarlas, entonces ese es, ese es el objetivo”.

P1: “...no hay libertad así como tal, porque si hay unas normas ya establecidas me imagino que se tienen que cumplir y para poder modificarlas me imagino que tiene que, se tiene que presentar proyectos”.

P1: “...un artista, cuando desarrolla su don pues que Dios le da, pues se siente mejor, porque está haciendo lo que le gusta”.

P2: “...es una Institución que da muchos privilegios y la comunidad lo mira como una Institución con mucho respeto, con mucha seguridad, mucha confianza”.

P2: “El corazón serían los pacientes, el cerebro ya sería el personal, el talento humano, en este caso, tiene como función prestar servicios, que sea equitativo, que sea confiable, con eficacia, calidad”.

P3: "...hay gente que particularmente me da la impresión de que prefiere ¿no?, adaptarse al sistema y quizás no aportar mucho más sólo porque no le corresponde, porque no le están pagando por eso".

P3: "...hay cosas que no sabemos en realidad cómo... eh, cómo, cómo funcionan, esos procesos tan... tan intrincados y, en el, en el, la relación de la salud, la enfermedad y la muerte".

P5: "Realmente para mi es una cruzada, como creo yo que lo sienten todos los especialistas en sus respectivas áreas, el cirujano que no tenga la pasión de operar pues, como que, está mal equivocado..., mal errado, o sea, está equivocado en la vida, no, no está, no está conforme, no puede tener conformidad personal...".

P5: "...¿cómo puede valorar las cosas, si no sabes lo importante que es tenerlas, si no has sufrido las carencias, incluso, si no has sentido lo que es la muerte de un ser querido, ¿cómo puedes apreciar la vida?"

P6: "...las enfermedades, a mi modo de ver, tienen una reproducción social que no se ve, queremos resolver intrahospitalariamente situaciones que muchas veces son domiciliarias, por ejemplo de la comunidad, entonces en el momento en que las instituciones de salud cumplen ese rol social y que ayudan a las personas a identificar cual es ese rol, oye mira menos van a volver ¿me explico?, y más calidad de vida van a tener y más bienestar van a tener".

P6: "...la razón de ser de toda institución de salud, efectivamente, es responder a las necesidades, exigencias, a las demandas de los usuarios, de las familias de las comunidades, esa es la principal razón de ser de una institución de salud, insisto, pública o privada esta institución debe también tener como norte esa respuesta, lograr esa respuesta, lograr esa situación, tener esa meta y no nada más atender las necesidades y exigencias, sino también ser, como te decía, participe en el autocuidado de las personas".

**Comentario:** Para este código o dimensión se obtuvieron doce (12) citas que denotan aportes precisos y valiosos sobre el hecho laboral que realizan los sujetos entrevistados, con la selección de aquellos donde se señala la

adopción de una postura de valoración de los mismos y de otros aspectos, tanto de pacientes como del personal de salud, con respecto a la actividad laboral propiamente dicha, al igual que con la institución.

**2.1.2.9 Libertad:** Este código recoge las citas textuales en las que se menciona información o sentimientos sobre el sentir vital como una capacidad tanto física como metafísica de elección y de creación dentro de la proyección vital del individuo. Junto con la responsabilidad, la libertad es la base del existencialismo.

**Citas:**

P1: "...todos los días inventamos una nueva técnica, una forma de hacerla más fácil, más rápida y mejor".

P1: "...no hay libertad así como tal, porque si hay unas normas ya establecidas me imagino que se tienen que cumplir y para poder modificarlas me imagino que tiene que, se tiene que presentar proyectos".

P3: "A nivel local, pues pienso que la, la, la Dirección tiene ciertas limitaciones para poder, eh, permitirse esas, esas libertades, eh, en aras de una mayor eficiencia, de, del, del trabajo en el Seguro Social, entonces tenemos limitaciones, en ese aspecto".

P5: "...desde el punto de vista asistencial de nosotros los Médicos no tenemos límites sino nuestro propio conocimiento".

P5: "...sí, puedo desarrollar mi sello y marca personal dentro de la Institución, siempre lo he podido hacer, mira en, en veinte cuatro años dentro de la Institución siempre lo he podido hacer".

**Comentario:** Para este código o dimensión se obtuvieron cinco (5) citas que denotan aportes sobre la categoría libertad y el sentido laboral, enmarcados en la autonomía interna, sentimientos e información de creación y la responsabilidad.



**2.1.2.10 Muerte:** Este código recoge las citas textuales en las que se menciona información o sentimientos sobre la “finalización física y metafísica de la vida”.

**Citas:**

P3: “...cuando decidí estudiar Medicina indudablemente era por el deseo de, de poder ayudar a los demás ¿no? quizás es una, una posición en la cual está uno entre la vida y la muerte de las personas cuando más lo, lo, lo necesitan a uno...”.

P3: “...ya la edad le va diciendo que ya no, no, no va a vivir para siempre, pienso que seguiría haciendo las cosas que estoy haciendo todavía, tratando de aprovechar al máximo cada instante que, que tuviera para vivir”.

P5: “...no luchas contra la muerte, luchas por la vida, pero entiendes que si no ganas, no se ha perdido nada, porque no puede haber un salto al vacío”.

**Comentario:** Para este código o dimensión se obtuvieron tres (3) citas que denotan aportes imprecisos sobre la percepción de la muerte, siendo bien conocido que en toda institución hospitalaria es parte del diario acontecer.

**2.1.2.11 Normas-legislar:** Este código recoge las citas textuales en las que se menciona información o sentimientos sobre la visión existencialista del aceptar-cumplir y sobre el crear acciones operativas por sí mismo.

**Citas:**

P2: “...personal aporta ideas cuáles debe mejorar, cuáles debe cambiar”.

**Comentario:** Para este código o dimensión se obtuvo una (1) sola cita que denota un escaso aporte sobre la existencia de un marco normativo que regule la acción e interacción laboral, muy a pesar de que en muchas de las

situaciones propias del Hospital del IVSS-Mérida, se decretan acciones, las cuales aportan normas y reglamentos.

**2.1.2.12 Proyección vital:** Este código recoge las citas textuales en las que se menciona información o sentimientos sobre lo que Sartre denomino como Proyecto fundamental, es decir, el concepto que explica la unión entre el pasado y el futuro, con el momento presente de la persona.

**Citas:**

P1: "...no estar siempre limpiando, sino tener, eh... ya estar en otro departamento, haciendo otras actividades, este, entonces es como una puerta pues".

P1: "...me ha tocado madurar...".

P2: "Al cumplimiento de mis objetivos, a las metas, a mis proyectos".

P2: "Es un llamado porque tiene que crecer uno profesionalmente, para que preste mejor atención, porque económicamente pues si hace falta, ¿no?, pero ya, ya habría otra manera de obtener esas ganancias".

P3: "...ya la edad le va diciendo que ya no, no, no va a vivir para siempre, pienso que seguiría haciendo las cosas que estoy haciendo todavía, tratando de aprovechar al máximo cada instante que, que tuviera para vivir".

P5: "...me gusta eh, eh, focalizar en mi trabajo porque es lo que yo siento que debo hacer, si, si sintiera hacer otra cosa, el día que yo sienta que yo tengo que hacer otra cosa lo voy hacer...".

P5: "...cuando los italianos tu los ves que se emocionan con un trabajo que, que has hecho y que ellos lo van a copiar para hacerlo, para ver si en su país pasa igual, entonces eh, estás trascendiendo más allá de ti, estás trascendiendo incluso no tú como persona, como grupo porque es un colectivo que se proyecta y que, que tiene intereses de, de aportar, de dejar las cosas un poquito mejor como las encontraste".

P5: "...uno de mis proyectos, pues ya para el año que viene debería estar escribiendo mi primer libro de medicina".

P5: "...el Seguro Social ha sido una experiencia muy enriquecedora, porque, porque no es por el sueldo que me han dado, no, simplemente he tenido a mi disposición miles y miles y miles de personas, y en la medida que pasan los años esto va a caer sobre más población porque actúa a través sobre las personas que yo formo, entonces ya yo no trabajo yo sólo, trabajamos a través, por lo menos en este caso a través de seis residentes, veinte y cuatro internos y ocho especialistas, o sea, que ya, ya yo me proyecto a través de esas otras personas, hacia la población, y eso hace que sea una experiencia tan enriquecedora que yo todavía sigo aprendiendo de ellos".

P5: "...lo lógico es que yo le pido a Dios para que tengas más capacidad que le dé la suficiente vida para no ver morir a mis hijos, si yo vivo lo suficiente como para no ver morir a un hijo mío, todo está como debe estar en orden".

P6: "...el bienestar de la comunidad, de la sociedad, la calidad de vida de las personas, esa es la razón. Poder servir".

**Comentario:** Para este código o dimensión se obtuvieron once (11) citas que denotan aportes importantes y variados sobre el proyecto vital, con diferenciaciones en algunos de los entrevistados de la actividad laboral como un trabajo, una carrera o un llamado. Además, varias de estas opiniones reflejan etapas de finalización, algunos en ejecución y otros, en etapa de ajustes; todo lo cual, muestra la gran variedad de los momentos de sus proyectos de vida.

**2.1.2.13 Responsabilidad:** Este código recoge las citas textuales en las que se menciona información o sentimientos sobre el valor que está en la conciencia de la persona, que le permite reflexionar, administrar, orientar y valorar las consecuencias de sus actos, siempre en el plano de lo moral.

**Citas:**

P1: "...todos venimos a este mundo a cumplir una meta, cumplir una función, este, todos somos piezas importantes, por eso es que todos somos diferentes pensamos diferente..."

P1: "...compartir con tantas personas y más, más que no son de mi edad si no que son, más adultas como más experiencia, eso pues, han ayudado a formarme pues como persona".

P1: "...esto es una responsabilidad grande, y hay que, hay que, tengo que cumplirle y tengo que seguir adelante y que sea lo que Dios me vaya dando".

P2: "Crecimiento profesional, este, trabajo en equipo, con mis compañeros".

P2: "...veo que todas las cosas salgan bien, que hoy el día pues sea fructífero, que, que de lo mejor de mí a los pacientes, antes de llegar al trabajo pues, en el transcurso de llegar, antes ya vengo planificándome".

P3: "...cuando decidí estudiar Medicina indudablemente era por el deseo de, de poder ayudar a los demás ¿no? quizás es una, una posición en la cual está uno entre la vida y la muerte de las personas cuando más lo, lo, lo necesitan a uno".

P3: "...pobres, ricos, todos tienen lamentablemente la posibilidad de enfermarse, de ver este, menoscabar su salud y eso, este, esa función de indefensión pues el médico aporta pues este, con sus conocimientos y sus actos este, toda su sapiencia para reestablecer la salud de las personas y por supuesto lo coloca en una situación especial".

P3: "...con el tiempo se ha uno sensibilizado más comprendiendo las cosas que uno desconoce ¿verdad? que, eh, eh, que en este camino, eh este ejercer, le permiten ver todo el que, a pesar de uno vuelve la vista atrás ha recorrido mucho, mucho camino, tiene conocimiento, eh, experticia, pericia pero se da cuenta de que tantas cosas que le hacen falta a uno por aprender y, y conocer y de repente pareciera que en el devenir de, de, del ejercicio de uno a lo mejor el tiempo no le va alcanzar para, para lograr ese, ese nivel de

excelencia y conocimiento que quizás bueno en lo particular pues uno aspiraría”.

P5: “...mira el ejemplo de la Sociedad Anticancerosa por ejemplo, el Hospital Padre Machado forma gente, hace Postgrados, hace colectas, atiende a las personas, trata de llegar a todos, lástima no es más grande para que llegue a más personas, lástima no hay más Padre Machado en otras partes, correcto, eso, es, dígame los niños con cáncer, tú dices córchale que cuadro tan triste, ah, porque son niñitos y sin embargo ellos tratan de que hasta su último día, el bienestar de la familia, el bienestar de los padres, eh, todo, el mismo niño, a pesar de, de la tragedia que está viviendo fíjate”.

P6: “Enfermería tiene unos, vamos a decirte unos roles que quizás no están definidos teóricamente, pero que si implícitamente en el rol de enfermero o enfermera están, y la principal de ellas es la empatía, entonces cuando tu como profesional de la enfermería, que es mi profesión que amo, debería en primer lugar entender lo que significa, más allá del contenido teórico, de la definición teórica, de las características conceptuales definitorias, entender lo que es la empatía, cuando logremos entender eso, tiene que ver también con aquello que se dice: si tu trataras a esta paciente, este paciente, como si fuera tu familiar más querido, tu mamá, tu papá, tu hijo, definitivamente todas las instituciones de salud tanto públicas como privadas estarían enmarcadas en el éxito, porque se ve el resultado”.

P6: “...por ser una institución proveedora de salud, el respeto a la dignidad humana y bien adelante el respeto de la sustentabilidad del medio, a tener una medicina mas ecosustentable, por ejemplo, esas son tres situaciones que están en meta y que pudiera ser la razón social”.

P6: “Cuando tú desarrollas tu actividad en torno a una necesidad solamente económica, entras en la rutina, entras en la monotonía y solamente, y además en el mediocridad le agregaría yo, porque solamente te vas a dedicar a lo que te corresponde, caes en la trampa del cuadrado “a mí no me toca”, entonces no te sales de allí, entonces no ves realmente cuales son los parámetros de

productividad, en cambio cuando tu respondes a un llamado, tú tienes creatividad, iniciativa, le agregas un valor adicional a lo que estás haciendo, tiene un impacto y tu lo puedes ver así no te lo reconozcan los demás, pero independientemente o individualmente tú ves cuál es ese impacto de lo que estás haciendo porque es lo que te apasiona hacer, no nada más así no te paguen...”.

P6: “...cuando estas gerenciando el talento humano (...) estás justamente con ese asunto indescifrable que es la conducta humana”.

P6: “...cuando las situaciones se escapan de ese control, allí es donde entra esa situación... porque... eso te permite ver como tú puedes responder con creatividad a las soluciones inmediatas que exige el momento”.

**Comentario:** Para este código o dimensión se obtuvieron catorce (14) citas que denotan importantes y variados aportes sobre la responsabilidad, en aspectos como la universalidad de sus actos sobre ella, el cumplimiento de una obligación, la valoración de la conciencia, la reflexión sobre la responsabilidad y la conciencia de mis actos; todo ello, en relación con el sentido laboral y la vinculación institucional.

**2.1.2.14 Subjetivismo moral:** Este código recoge las citas textuales en las que se menciona información o sentimientos sobre “...lo bueno y lo malo, en la moral; es reducible a nuestras actitudes y opiniones personales”.

**Citas:**

Ninguna

**Comentario:** No pertinente.

**2.1.2.15 Valoración-gustos-preferencias:** Este código recoge las citas textuales en las que se menciona información o sentimientos sobre el

“tomar partido y darle valor, a ciertos aspectos percibidos de su interpretación de la realidad”.

**Citas:**

P2: “...mi vocación es esa, estar con directamente con el paciente y, y dar lo mejor de mí. Enfermería es catalogada como una de las profesiones más humildes, más caritativas, me gusta enfermería porque siento satisfacción por ella”.

P2: “...es una de las Instituciones que más tiene materiales aquí médico-quirúrgicos, entonces se siente uno agradado por lo que hay en la Institución”.

P3: “Me ha llamado mucho la atención el, el, el deporte ¿no? y la enseñanza deportiva”.

P6: “...eso es una de las cosas que más me agrada, ser un agente promotor de cambio. (Mis actividades me llevan) a la satisfacción personal”.

P6: “...el contacto con un ser humano ese es mi mayor gratificación, que te den las gracias, que te miren a los ojos y te digan gracias, definitivamente eso es lo más valioso”.

**Comentario:** Para este código o dimensión se obtuvieron sólo cinco (5) citas que denotan la presentación explícita de una serie de valoraciones, gustos y preferencias, relacionadas tanto con la actividad laboral, como con la profesión de los sujetos entrevistados.

**2.1.2.16 Virtudes:** Este código recoge las citas textuales en las que se menciona información o sentimientos sobre la fortaleza, la templanza, la justicia, la inteligencia (sabiduría) y la prudencia.

**Citas:**

P1: “...la parte de no ser individualista me imagino yo”.

P2: “...mi vocación es esa, estar con directamente con el paciente y, y dar lo mejor de mí. Enfermería es catalogada como una de las

profesiones más humildes, más caritativas, me gusta enfermería porque siento satisfacción por ella”.

P3: “...pienso que el contacto con algunos compañeros, con las nuevas generaciones de médicos en formación pues indudablemente, toda persona que entra en contacto con otro ser humano tiende a influenciarla, bien sea positiva o negativamente, pienso que, que he ayudado pues a algunos colegas”.

P3: “...gente que, que me ha enseñado que sí podemos hacer las cosas, este, mejor dentro de la, dentro de la institución, y que han transmitido ese sentido de pertenencia más allá de lo que ellos creen a todo su equipo de trabajo”.

P4: “Me apegó a las normas, porque tengo un supervisor que es el que o sea nos dirige, nos guía pues, como él pues, él nos coloca en sitios de trabajo, que nos tenemos que ubicar y lo tenemos que hacer, a las normas. O sea, respeto”.

P5: “...el sueño venezolano, eh, te graduaste y te enriqueciste, excelente, tienes holgura, tienes como pagar tus gastos y, y estás bien, tienes bonanza, la pregunta es, ¿eres feliz con lo que haces, o al final de tus días estarás inventando cosas en tu vida por qué no tuviste la vida que quisiste?, entonces se trata de ¿qué quieres ser?, supérate, hazlo, revísate, mejóralo y entonces pues tu vida tendrá un final feliz, mueres con una sonrisa, no mueres de otra forma...”.

P6: “Poder ser útil, poder ayudar”.

**Comentario:** Para este código o dimensión se obtuvieron siete (7) citas que denotan la presentación explícita de las virtudes de la sabiduría, la justicia y la prudencia, relacionadas con la actividad laboral.

### **3. Análisis relacional de los momentos:**

Un primer acercamiento a los datos del análisis muestra que existe una gran diferencia entre el número de códigos relacionados con los momentos uno y dos de la entrevista en profundidad sobre sentido laboral. Esta situación surge debido a la naturaleza de los textos analizados (entrevistas), tomando en



consideración que en el primer momento se recogió una impresión general sobre las preguntas planteadas en el guión de apoyo para la entrevista en profundidad, mientras que el segundo momento, se orientó para profundizar en la información recolectada durante el primer momento de la entrevista.

En forma gráfica, se muestra la acumulación de los códigos de los momentos uno y dos de la entrevista, teniendo el Momento Uno, un 55 % (n= 123) de un total 224 existentes, en comparación con el obtenido por el Momento Dos de 45% (n= 101).

<b>Códigos</b>	<b>Momento Uno</b>	<b>Momento Dos</b>	<b>Total</b>
Acción-voluntad-realización	8	5	13
Angustia-culpa-soledad	6	4	10
Compromiso	6	5	11
Consenso-conflicto	1	6	7
El-ser-en-el-mundo	24	11	35
Elección-crear	3	3	6
Identidad-autenticidad	5	9	14
Juicio	5	12	17
Libertad	6	5	11
Muerte	7	3	10
Normas-legislar	9	1	10
Proyección vital	19	11	30
Responsabilidad	5	14	19
Subjetivismo moral	1	0	1
Valoración-gustos-preferencias	11	5	16
Virtudes	7	7	14
<b>Total</b>	<b>123</b>	<b>101</b>	<b>224</b>

En el momento uno de la entrevista predominaron los códigos relacionados con el “ser en el mundo”, la “proyección vital” y la “valoración-gustos-preferencias”; mientras que para el momento dos de la entrevista, los códigos más frecuentes fueron la “responsabilidad”, el “juicio”, y el “ser en el mundo” y la “proyección vital”.

## **Segunda etapa del análisis**

Se dividirá en tres partes. En una primera, se desarrolló el cómo y por qué, las personas entrevistadas ven su actividad laboral como un trabajo, una carrera, o un llamado, y cómo esto pudo haber cambiado durante su vida. En la segunda, se analizó la vida en general de los entrevistados con los temas existenciales y de sentido laboral, y más específicamente, las creencias sobre la vida, el significado y la muerte, y cómo estas creencias impactan o impactaron las elecciones que hacen o hicieron durante toda su vida sobre su actividad laboral, en forma consciente o no, para vivir una existencia auténtica y evitar el trabajar con resentimiento.

En la tercera parte, se analizó una pregunta del guión de entrevista en profundidad, relacionada con la temática de la logoterapia organizacional, específicamente, sobre la vinculación ser humano-organización.

### **Primera parte: ¿Cómo ven los entrevistados su actividad laboral? Como un trabajo, una carrera o un llamado.**

Se cuantifican el aporte de los entrevistados para ubicarse, en forma definitiva o parcial, en alguna de las categorías propuestas. Se anexa un comentario breve de cada entrevistado.

- Se puede ubicar al entrevistado uno, en cuanto a su actividad laboral actual, de estar entre una carrera y un llamado, ejemplificado a través de la próxima cita: “Este, puede ser una oportunidad y también ha sido eh... como un llamado porque aquí desde que, desde que yo llegue pues, este, compartir con tantas personas y más...”.

- Al segundo entrevistado se le puede ubicar su actividad laboral actual entre una carrera y un llamado, bajo el análisis de sus siguientes citaciones: “Las dos cosas” (en referencia a la carrera y el llamado); y “Es un llamado porque tiene que crecer uno profesionalmente, para que preste mejor atención, porque económicamente pues si hace falta, ¿no?, pero ya, ya habría otra manera de obtener esas ganancias”.

- El tercer entrevistado, al igual que los anteriores, se puede ubicar su actividad laboral actual entre una carrera y un llamado, ejemplificado en la siguiente cita: “Yo pienso que un llamado ¿no?, las instituciones persisten y las personas pues nos vamos aquí ¿no?, este, venir a, a, a ocuparme de hacer algo porque para eso me formé, por eso me pagan sería como muy triste, no le permite a uno trascender...”.

- El cuarto entrevistado ubica su actividad laboral actual, en forma clara, como una carrera. A continuación, la cita que respalda el análisis: “Pues como carrera, porque la Institución brinda muchos, o sea, muchos beneficios, en lo que yo estoy como portero, si puedo avanzar mucho mejor pues económicamente voy a estar, voy a estar mejor, entonces pues presta esa muchas oportunidades y estudiar”.

- La actividad laboral habitual del quinto entrevistado se ubica inequívocamente en un llamado. La siguiente cita lo ilustra: “...cuando tú te limitas a ser simplemente Médico porque es tu quince y tu último, es posible queeee..., vivas bien incluso, te vaya bien el sector privado, hagas dinero y etcétera pues, el cuento, el sueño, el sueño venezolano, eh, te graduaste y te enriqueciste, excelente, tienes holgura, tienes como pagar tus gastos y, y estás bien, tienes bonanza, la pregunta es, ¿eres feliz con lo que haces, o al final de tus días estarás inventando cosas en tu vida por qué no tuviste la vida que quisiste?, entonces se trata de ¿qué quieres ser?, supérate, hazlo, revísate, mejóralo y entonces pues tu vida tendrá un final feliz, mueres con una sonrisa, no mueres de otra forma, mueras de lo que te mueras así te estés quemando, mueres feliz, porque has vivido, entonces trasciende más allá de tu profesión, ahora hacer algo que no te gusta, mira, no sé cómo puedes terminar feliz, no, no hay manera de que termines feliz”.

- Al igual que el entrevistado anterior, la ubicación del sexto, según lo aportado en sus respuestas, en relación con su actividad laboral actual, es en el llamado, con las siguientes citas de apoyo: “Un llamado... yo siento que, es un llamado”; “Cuando tú desarrollas tu actividad en torno a una necesidad solamente

económica, entras en la rutina, entras en la monotonía y solamente, y además en el mediocridad le agregaría yo, porque solamente te vas a dedicar a lo que te corresponde, caes en la trampa del cuadrado “a mí no me toca”, entonces no te sales de allí, entonces no ves realmente cuales son los parámetros de productividad, en cambio cuando tu respondes a un llamado, tú tienes creatividad, iniciativa, le agregas un valor adicional a lo que estás haciendo, tiene un impacto y tu lo puedes ver así no te lo reconozcan los demás, pero independientemente o individualmente tú ves cuál es ese impacto de lo que estás haciendo porque es lo que te apasiona hacer, no nada más así no te paguen, así no te paguen”.

**Segunda parte: los entrevistados viven una existencia auténtica o evitan el trabajar con resentimiento; modulado por las creencias sobre la vida, el sentido o significado de vida y la muerte, en función del impacto que tuvieron en las elecciones laborales y la vida en general**

Para este aparte del análisis, se exploraron las limitaciones del modelo heurístico Trabajo-Carrera-Llamado, mediante el examen de la vida personal y laboral de los entrevistados con los temas existenciales relacionados con: la elección, el resentimiento laboral, la autenticidad, la contingencia y la muerte, con el objetivo de reconocer no sólo hasta dónde han llegado los entrevistados con su actividad laboral actual, sino también, el cómo llegaron.

Lo anterior se justifica en función de que el yo existencial siempre está cambiando como resultado de las experiencias personales y laborales y de la reflexión sobre esas experiencias. Por tanto, para comprender el significado de la actividad laboral de los entrevistados, se requiere saber el camino que se ha tomado para llegar allí.

Las preguntas claves del guión de entrevista en profundidad sobre sentido laboral y existencialismo organizacional que nos permitieron aproximarnos a lo planteado más arriba, fueron las siguientes: ¿Por qué eligieron su trabajo original? y ¿por qué lo cambiaron? ¿Las opciones originales laborales, fueron el resultado de la presión de la familia u otras influencias, o de sus verdaderos deseos?, ¿Es que ahora (mirando hacia atrás) consideras tú elección laboral original un error?, ¿De qué manera sus opciones

de trabajo se refieren a lo que se considera que es una vida con sentido?,  
¿Cuáles eventos inesperados pueden haber influido en sus decisiones?,  
¿Cómo afecta el pensamiento de la muerte a cómo ven su vida?

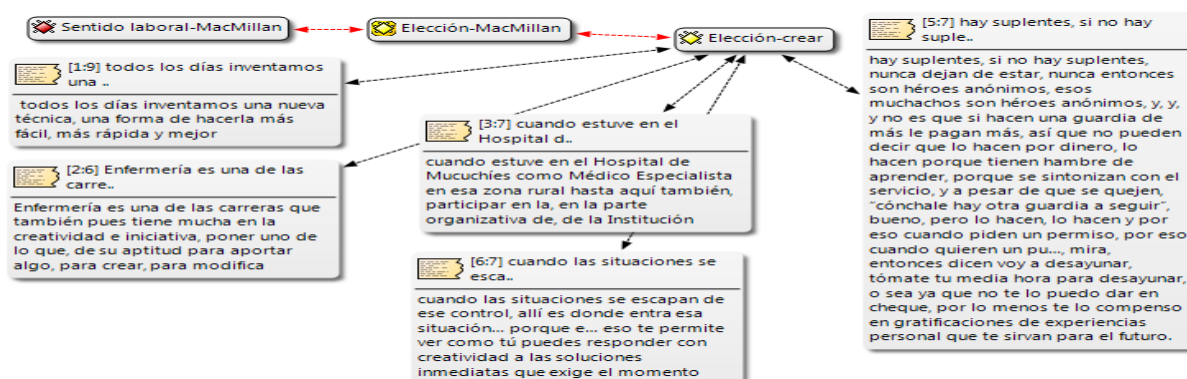
Ahora bien, como se mostró en la primera etapa del análisis, las respuestas a las preguntas anteriores fueron codificadas en conceptos (la mayoría de los mismos, con sentido existencialista), apoyándose en los principios de la teoría fundamentada. Con este insumo, se tomaron como categorías de análisis el sentido laboral y el existencialismo organizacional, analizando cada código con sus respectivas citas expresadas, para los momentos uno y dos de las entrevistas, mostrándose dicha relación en forma de presentación gráfica con el apoyo del programa Atlas-Ti, para concluir con su análisis cualitativo en relación con las premisas más arriba planteadas bajo la forma de redes.

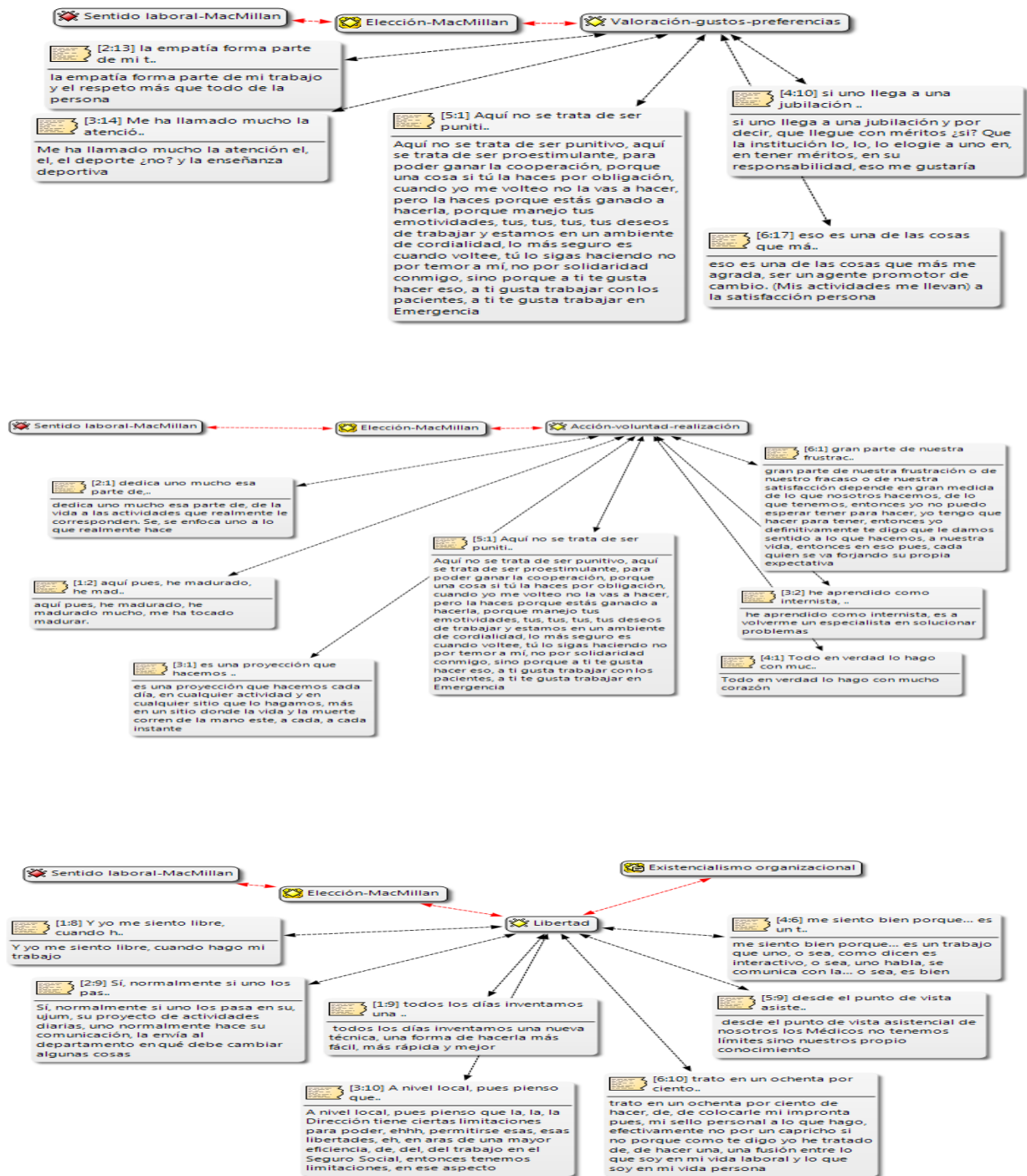
A continuación, se presenta el resultado de esta etapa del análisis. Primero se analiza la categoría “Sentido laboral” y luego el “Existencialismo organizacional”.

Dentro de la categoría sentido laboral, se analiza el código “Elección”, con citas relacionadas con los constructos: Elección-crear; Valoración-gustos-preferencias; Acción-voluntad-realización; Libertad.

<b>CATEGORÍA ANALIZADA:</b> Sentido laboral
<b>Descripción:</b> Network-View:
<b>Total number of nodes:</b> 6 (número de entrevistas)
<b>Codes (1):</b> Códigos
<b>Elección,</b> mediante citas de: Elección-crear; Valoración-gustos-preferencias; Acción-voluntad-realización; Libertad
<b>Quotations [text] (5) (5) (7) (7):</b> (Citas del texto)

### Presentación de los resultados:





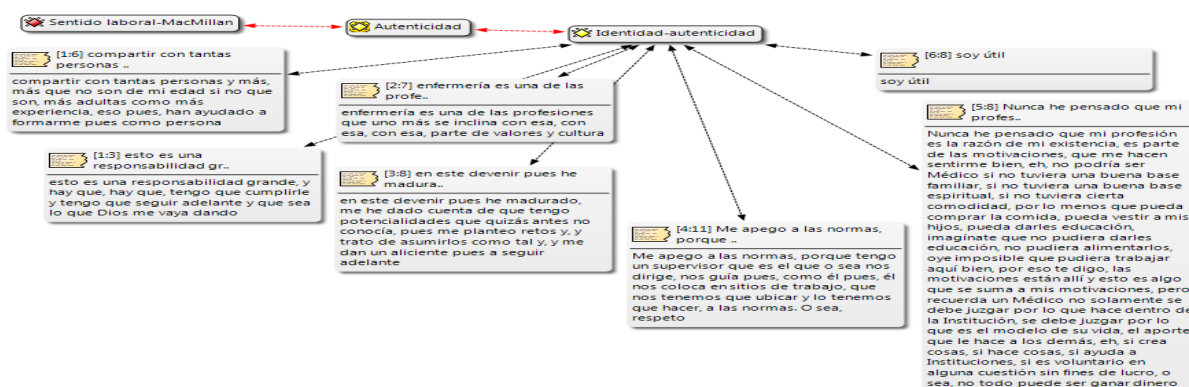
## Análisis de los resultados del código Elección:

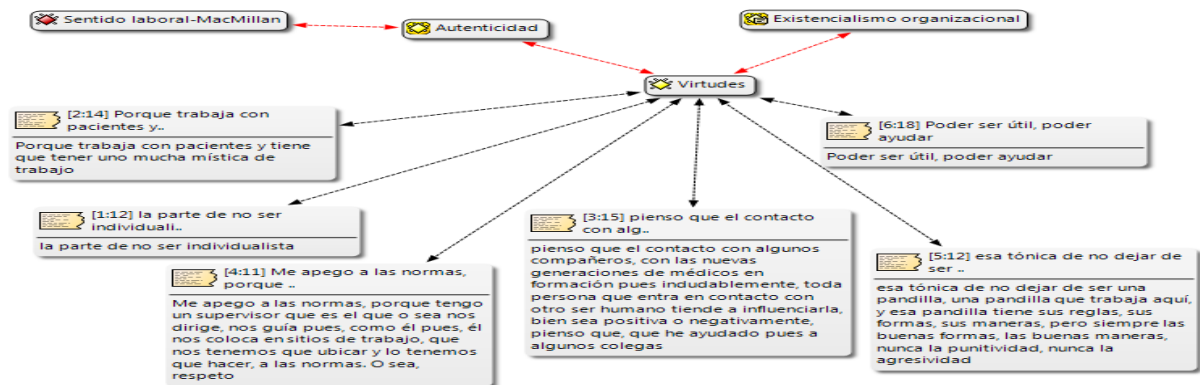
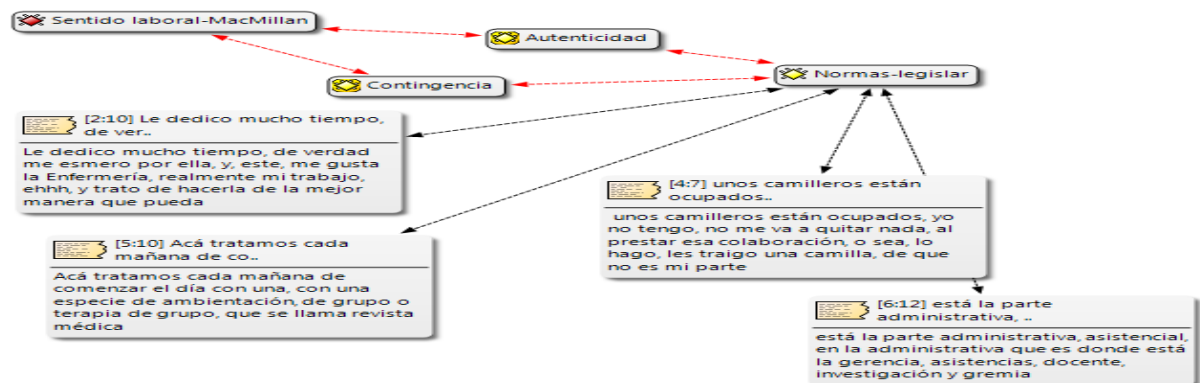
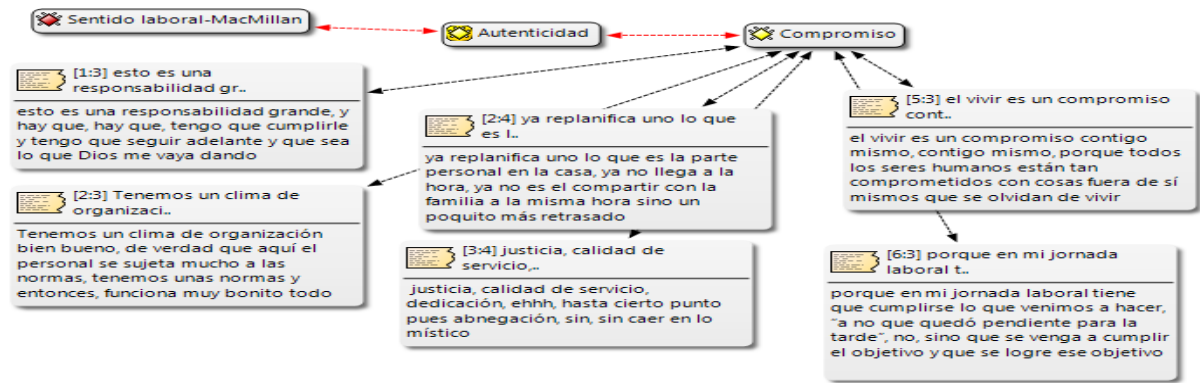
Las citas que denotan las elecciones laborales o los cambios en las mismas, realizadas por los entrevistados, se encuentran enmarcadas dentro de una serie de consideraciones que implican criterios de libertad, creatividad y valoración, que en general definen en qué forma realizaron la actividad laboral actual, la forma en que la desempeñaron y el desenlace que esperan obtener al finalizar su vida laboral.

A continuación, se presenta el resultado para la categoría sentido laboral, con el análisis del código “Autenticidad”, con citas relacionadas con: Identidad-autenticidad; Compromiso; Normas-legislar; y Virtudes.

<b>CATEGORÍA ANALIZADA:</b> Sentido laboral
<b>Descripción:</b> Network-View:
<b>Total number of nodes:</b> 6 (número de entrevistas)
<b>Codes (1):</b> Códigos
<b>Autenticidad</b> , mediante citas de: Identidad-autenticidad; Compromiso; Normas-legislar; Virtudes
<b>Quotations [text] (7) (6) (4) (6):</b> (Citas del texto)

## Presentación de los resultados:







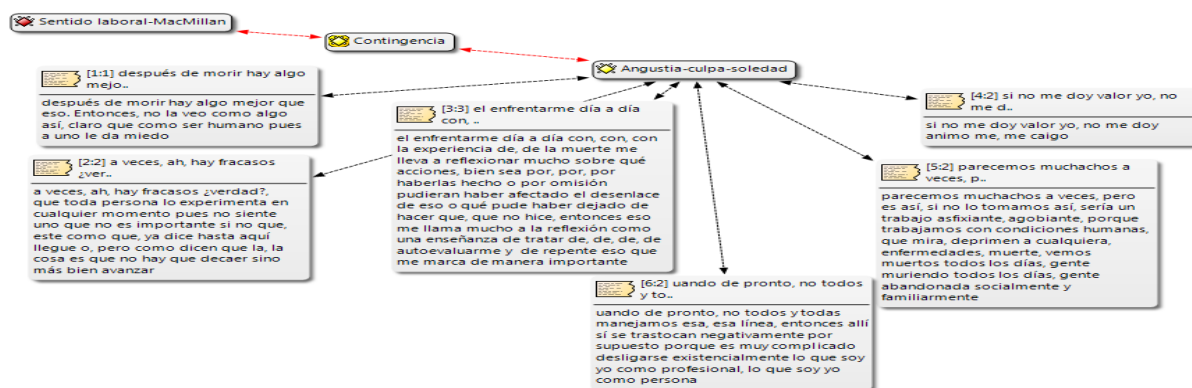
## Análisis de los resultados del código Autenticidad:

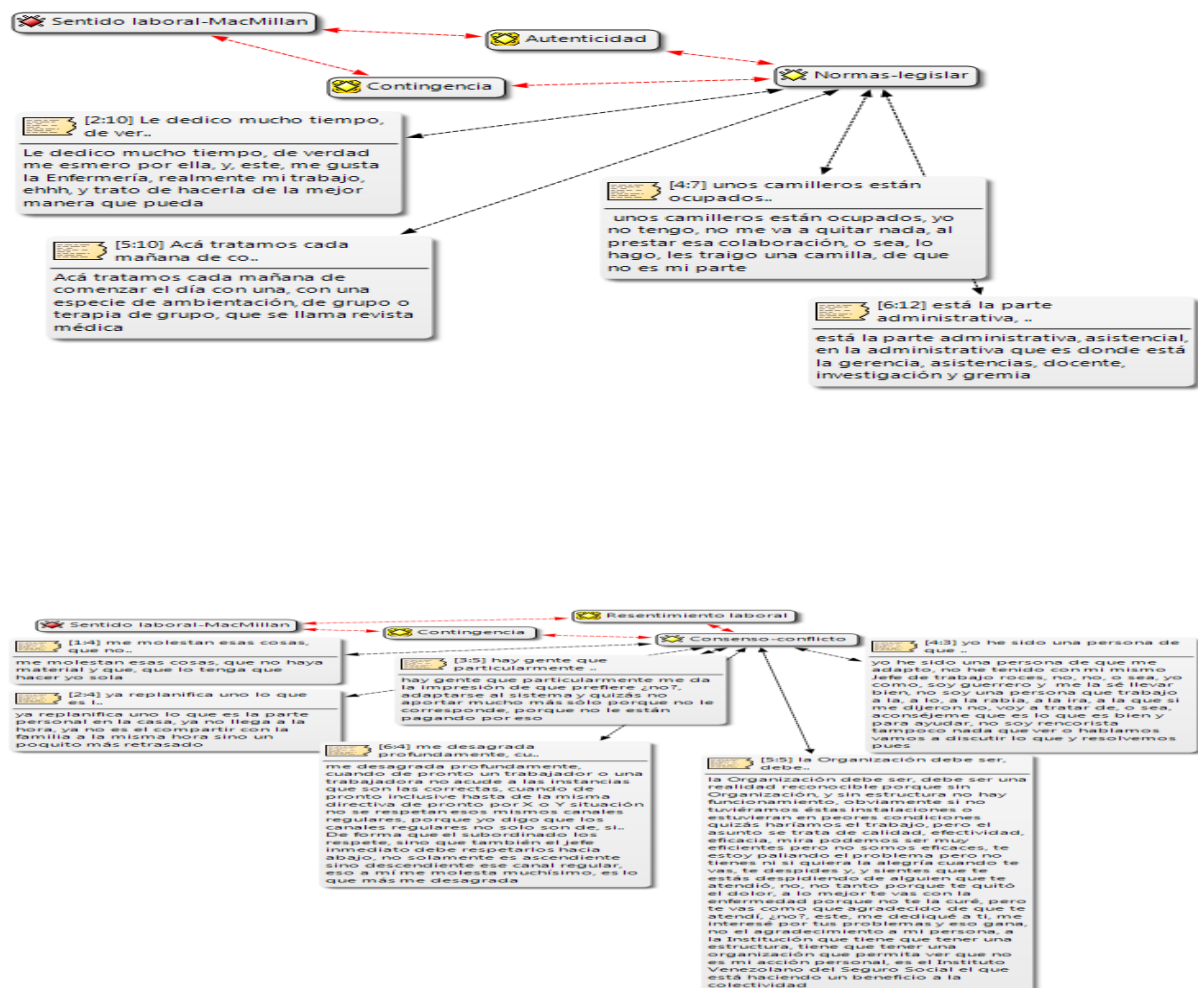
Las citas que denotan las expresiones de autenticidad de los entrevistados se relacionaron con manifestaciones de: identidad y autenticidad propiamente dicha, compromiso, normativas-legislación y de virtudes; todas las cuales muestran como la elección y desempeño laboral actual se fundamentan en fuertes concepciones de autoestima, vinculación institucional, subordinación a la autoridad y el mantenimiento de valores.

A continuación se presenta el resultado para la categoría sentido laboral, con el análisis del código “Contingencia”, con citas relacionadas con: Angustia-culpa-soledad; Normas-legislar; Consenso-conflicto.

<b>CATEGORÍA ANALIZADA:</b> Sentido laboral
<b>Descripción:</b> Network-View:
<b>Total number of nodes:</b> 6 (número de entrevistas)
<b>Codes (1):</b> Códigos
<b>Contingencia</b> , mediante citas de: Angustia-culpa-soledad; Normas-legislar; Consenso-conflicto
<b>Quotations [text] (6) (4) (6):</b> (Citas del texto)

## Presentación de los resultados:





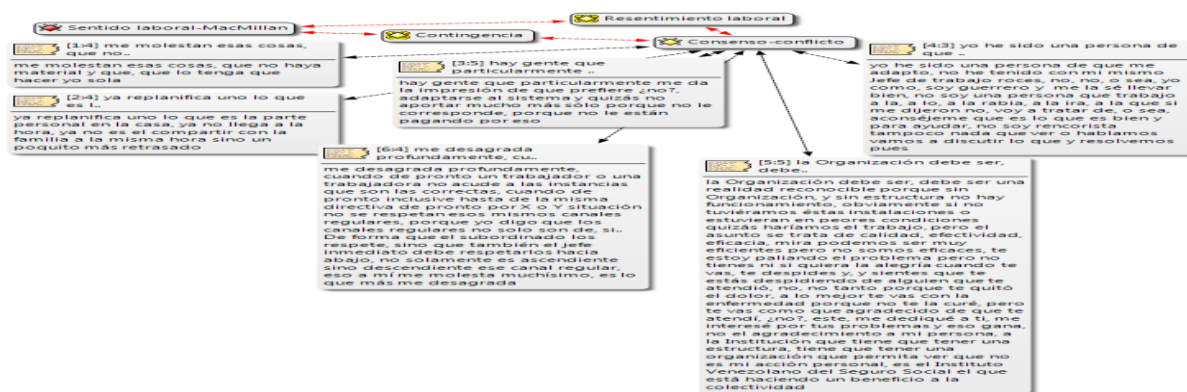
## Análisis de los resultados del código Contingencia:

Las citas que denotan el código “Contingencia” se refieren a aspectos de: angustia-culpa-soledad, normas-legislar y consenso-conflicto, los cuales muestran que las principales afectaciones de los entrevistados, se relacionaron, por una parte, con el pensamiento de la muerte, y por la otra, con momentos laborales de relaciones con otros compañeros laborales y con directivos de la Institución.

A continuación, se presenta el resultado para la categoría sentido laboral, con el análisis del código “Resentimiento laboral”, con citas relacionadas con: Consenso-conflicto.

<b>CATEGORÍA ANALIZADA:</b> Sentido laboral
<b>Descripción:</b> Network-View:
<b>Total number of nodes:</b> 6 (número de entrevistas)
<b>Codes (1):</b> Códigos
<b>Resentimiento laboral</b> , mediante citas de: Consenso-conflicto
<b>Quotations [text]:</b> (6) (Citas del texto)

### Presentación de los resultados:



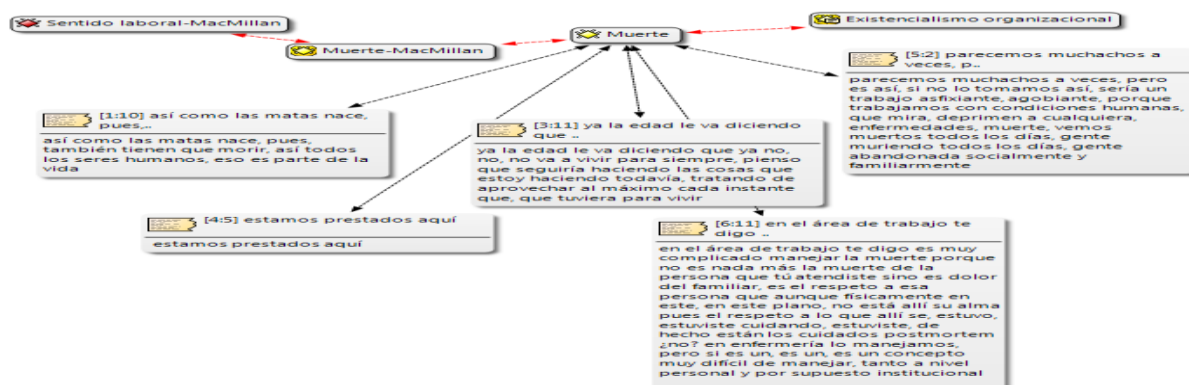
### Análisis de los resultados del código Resentimiento laboral:

El código existencialista que denota el “Resentimiento laboral”, mediante citas de: Consenso-conflicto, muestran que el fenómeno donde un ser humano, bajo presiones sociales, adopta valores falsos y reniega de su libertad innata, para actuar en consecuencia, no está completamente mostrado en las citas de los entrevistados.

A continuación se presenta el resultado para la categoría sentido laboral, con el análisis del código “Muerte”.

<b>CATEGORÍA ANALIZADA:</b> Sentido laboral
<b>Descripción:</b> Network-View:
<b>Total number of nodes:</b> 6 (número de entrevistas)
<b>Codes (1):</b> Códigos
<b>Muerte</b>
<b>Quotations [text]:</b> (6) (Citas del texto)

## Presentación de los resultados:

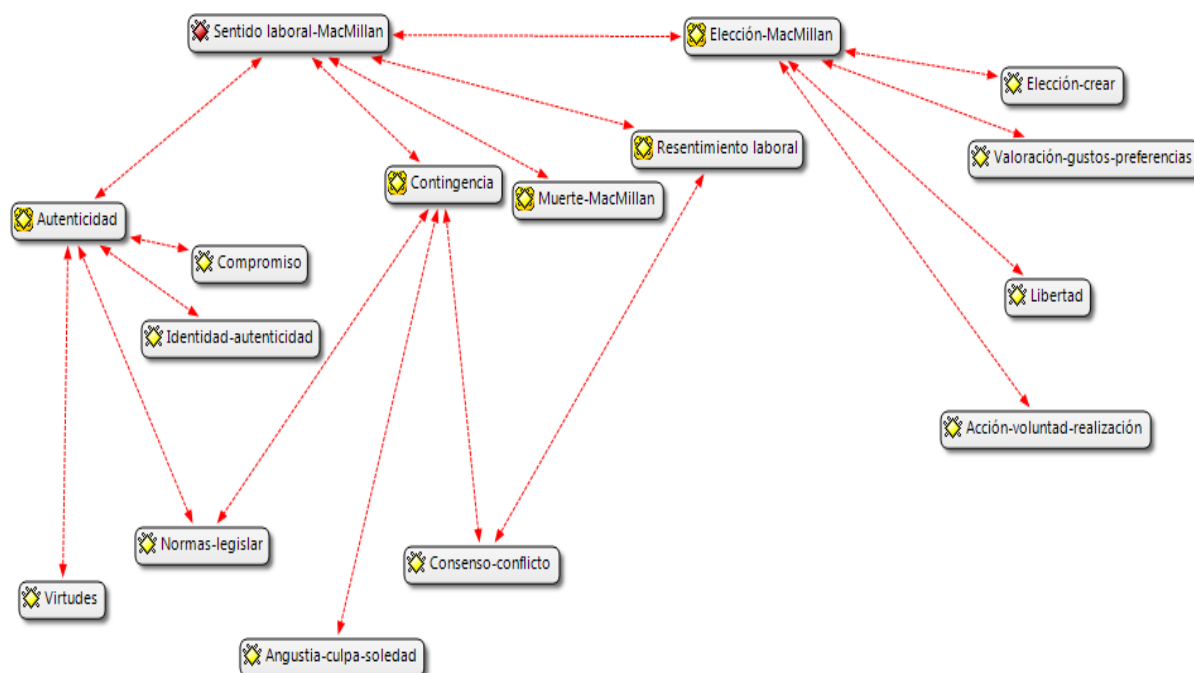


## Análisis de los resultados del código Muerte:

El código existencialista que denota la “Muerte”, muestra citas que configuran la angustia del ser ante la observación de la muerte, en la respuesta de los entrevistados.

Una vez analizados los 5 códigos, se procedió a realizar un ejercicio de síntesis, al presentar la visión de red que se desprenden de los análisis realizados. A lo anterior, se consideró la predominancia, para el momento uno de la entrevista, de los códigos relacionados con el “ser en el mundo”, la “proyección vital” y la “valoración-gustos-preferencias”; y para el segundo momento de la entrevista, la “responsabilidad”, el “juicio”, el “ser en el mundo” y la “proyección vital”, y la interpretación a la respuesta a las siguientes preguntas: (1) ¿Cómo fueron realizadas las primeras opciones de trabajo?, (2) ¿Cómo la sensación de falta de autenticidad influyó en la decisión de cambiar de actividad laboral?, (3) ¿Cómo se definió la vida auténtica o con sentido?, (4) ¿Cuál ha sido el punto de vista sobre el sentido laboral y como ha cambiado con el tiempo como resultado de factores contingentes?, (5) ¿Cómo ven la muerte y cómo esta visión afecta las actitudes hacia el trabajo y la vida?

### Visión de redes para la categoría Sentido laboral:



Destaca el carácter centrado de la categoría “Sentido laboral”, con los códigos existencialistas: Elección, autenticidad, contingencia, resentimiento laboral y muerte, debido a que solamente a través de la acción reflexiva y conciente, un trabajador puede darse cuenta de la importancia que su elección y accionar laboral tiene, no sólo para ocupar sus momentos de vida, sino también para darle un orden lógico y teleológico a su discurrir emotivo-existencial. Ahora bien, no se refleja en los comportamientos una vinculación directa con la institución, sino más bien con la labor que se cumple. Por tanto, se considera que gran parte del basamento del estudio del sentido del trabajo está en el accionar que pudiera implicar una elección inicial de trabajo, un cambio de actividad laboral o la permanencia en una misma actividad laboral; todo lo cual nos ayuda a describir el “viaje” de los entrevistados desde su elección laboral inicial hasta su momento laboral actual, potencialmente ubicable como un trabajo, una carrera o un llamado.

Para la categoría “Existencialismo organizacional”, el primer análisis se realiza con el código “El ser en el mundo”, con seis citas relacionadas:

<b>CATEGORÍA ANALIZADA:</b> Existencialismo organizacional
<b>Descripción:</b> Network-View
<b>Total number of nodes:</b> 6 (número de entrevistas)
<b>Codes (1):</b> Códigos
<b>El ser en el mundo</b>
<b>Quotations [text]: (6)</b> (Citas del texto)

### Presentación de los resultados:



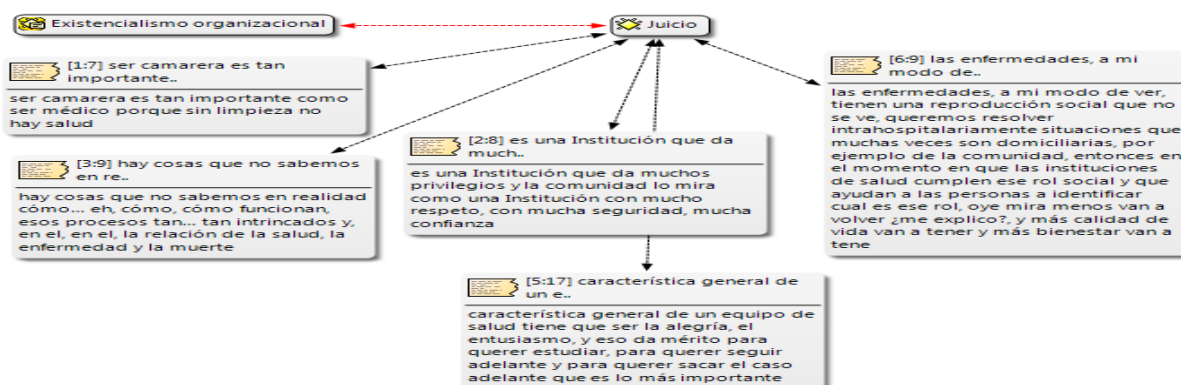
### Análisis de los resultados del código El ser en el mundo:

El código existencialista que denota “El ser en el mundo”, muestra citas que configuran posiciones de vida con sentido optimista y de trascendencia, es decir, en la entrega ante su mundo y lo laboral.

Al proseguir con el análisis de la categoría “Existencialismo organizacional”, se encuentra el código “Juicio”.

<b>CATEGORÍA ANALIZADA:</b> Existencialismo organizacional
<b>Descripción:</b> Network-View
<b>Total number of nodes:</b> 6 (número de entrevistas)
<b>Codes (1):</b> Códigos
<b>Juicio</b>
<b>Quotations [text]: (5)</b> (Citas del texto)

## Presentación de los resultados:



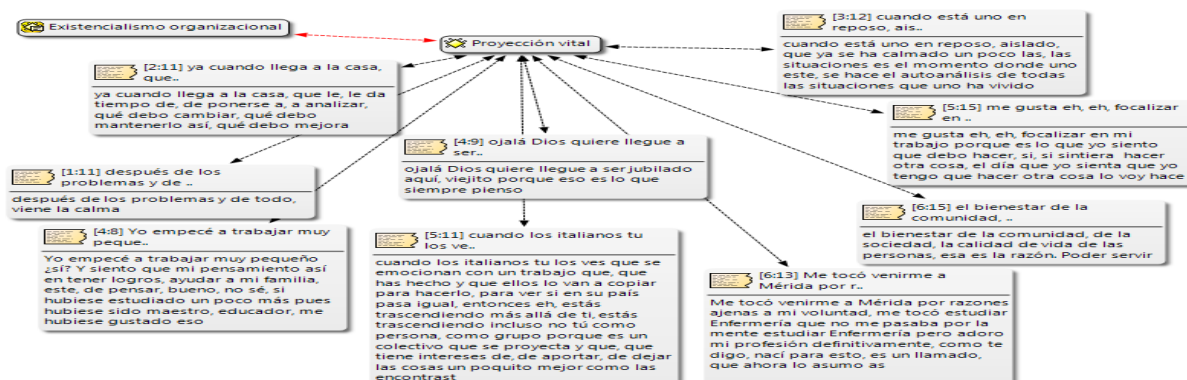
## Análisis de los resultados del código Juicio:

El código existencialista que denota el “Juicio”, muestra citas que configuran criterios bien sostenidos y defendidos, de sí mismo, su entorno laboral y la propia institución.

El siguiente código de análisis para la categoría “Existencialismo organizacional”, fue la “Proyección vital”.

<b>CATEGORÍA ANALIZADA:</b> Existencialismo organizacional
<b>Descripción:</b> Network-View
<b>Total number of nodes:</b> 6 (número de entrevistas)
<b>Codes (1):</b> Códigos
<b>Proyección vital</b>
<b>Quotations [text]:</b> (9) (Citas del texto)

## Presentación de los resultados:





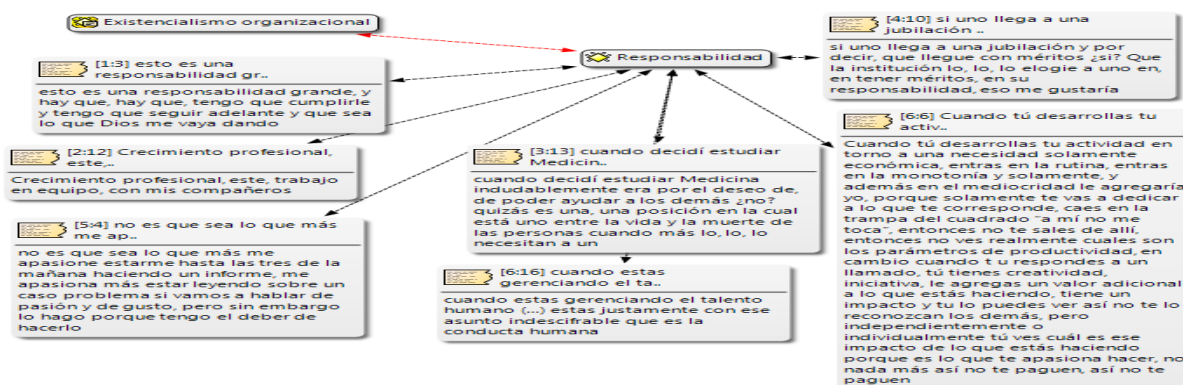
## Análisis de los resultados del código Proyección vital:

El código existencialista que denota la “Proyección vital”, muestra citas que configuran reflexiones con sentido de futuro y trascendencia, logrando anticipar su futuro y colocando su meta de autorrealización.

Se finaliza el análisis de la categoría “Existencialismo organizacional”, con el código “Responsabilidad”.

<b>CATEGORÍA ANALIZADA:</b> Existencialismo organizacional
<b>Descripción:</b> Network-View
<b>Total number of nodes:</b> 6 (número de entrevistas)
<b>Codes (1):</b> Códigos
<b>Responsabilidad</b>
<b>Quotations [text]: (7)</b> (Citas del texto)

## Presentación de los resultados:





### **Análisis de los resultados del código Responsabilidad:**

El código existencialista que denota la “Responsabilidad”, muestra citas que establecen situaciones y formas de pensar que denotan sentido de pertenencia y de pertinencia ante la labor que se realiza, lo que la muestra como un valor de su conciencia y le permite reflexionar sobre sus actos, su vida y su accionar laboral.

### **Visión de redes para la categoría Existencialismo organizacional:**



### **Análisis de la red:**

Destaca el carácter centrado de la categoría “Existencialismo organizacional”, con los códigos existencialistas: Proyección vital, juicio, responsabilidad y el ser en el mundo, aportándole una dimensionalidad explicativa a la elección laboral inicial, actual y al correspondiente discurrir existencial, a los principios de prospectiva de vida, a diversas premisas del sentido laboral, al compromiso con la actividad laboral que se realiza y a su significación individual y trascendente. Igual que para la red de “Sentido laboral” se encuentra escasa vinculación institucional en las citas u opiniones vertidas.

### **Tercera parte: Análisis de la pregunta sobre la vinculación ser humano-organización del guión de entrevista en profundidad aplicado**

El análisis realizado se presenta en dos fases. En la primera, se analiza individualmente la respuesta al ítem sobre la vinculación ser humano-organización del guión de entrevista en profundidad aplicado, por parte de cada entrevistado. Mientras que en la segunda, se realiza un análisis global e integrativo de las respuestas antes referidas, el cual se ha considerado como de denominar como análisis institucional.

#### **Primera fase: análisis individual**

- Pregunta No. 6: “Relacione la institución donde usted labora con un organismo vivo, por ejemplo, con un ser humano. ¿Reconoce el sustrato físico? ¿Para qué sirve? ¿Dónde está el cerebro de tu institución? ¿Y el corazón? ¿Cómo representarías la sangre? ¿Cuáles funciones se cumplen en esas estructuras o partes? ¿Con cuál dimensión del ser humano relacionarías la “personalidad” de la institución? ¿Y la responsabilidad social corporativa?”.

El entrevistado uno respondió en la siguiente forma: “El cerebro, pues... me imagino que el paciente. La sangre, los que trabajamos... este, desde el...

nosotros que limpiamos, hasta el médico que es el que, y... este, el corazón, el corazón es lo que más (risas) qué te digo yo... no sé..."; "La Institución sería como esas personas que son eeehhh... este, generosas, eeehhh... que siente lo que siente el otro." (personalidad); "Pues la parte de no ser individualista me imagino yo" (responsabilidad corporativa).

Interpretación: Se presenta una visión organizacional-organismal con un paralelismo de correspondencias donde el ser organizacional hospital del seguro social es social, generoso, prioritario, cooperador y comunicante, y centrado en su razón de ser. Además, se observa inseguridad en catalogar al corazón, pero la certeza en ubicar al paciente en la idea de ser lo más importante, la sustancial, lo direccional.

El entrevistado dos respondió de la siguiente forma: "El corazón serían los pacientes, el cerebro ya sería el personal, el talento humano, en este caso, tiene como función prestar servicios, que sea equitativo, que sea confiable, con eficacia, calidad"; "Sería como el compromiso que tiene la Institución del Seguro Social con la, con la comunidad (responsabilidad corporativa). La responsabilidad es un principio que uno adquiere, ¿verdad?, en la casa, en el hogar y pues se aplica mientras uno es responsable".

Interpretación: El ser organizacional hospital del seguro social está comprometido con la comunidad, presta servicios con su talento humano, lo dirige con él y siente a través de sus usuarios, ubicándose a los pacientes que se atienden como el corazón, al personal de talento humano como el cerebro, es decir, llevando la función vital de que es el ser humano en su más alta organización quien direcciona, quien crea la estrategia.

El entrevistado número tres respondió en forma textual: "Bueno, considerándolo así, eh, indudablemente el cuerpo es la parte física que esta, que ésta es ¿no? Yo creo que la sangre seríamos todos y cada uno de los que estamos eh, dentro de la institución ¿no? Una institución, o sea, el recurso humano es el mayor valor que hay en una, en una institución ¿no? Por supuesto dentro de la institución hay personas que se destacan bien sea porque, por la posición que ocupan dentro del árbol eh, jerárquico o personas que aun estando dentro de esa, de ese organigrama, puede aportar con su ehhh con su colaboración, con su desempeño laboral eh, funcionalidad a la institución. En este caso si hablamos de la parte eh organizativa, pues está la

dirección eh, todos los distintos departamentos que están ahí, los jefes de servicio y dentro de este, de este organigrama personas que de repente aportan mucho más de lo que hace el común de, de la gente que tienen una visión del del ejercicio o el desempeño laboral, más allá de lo que es venir a cumplir nuestro trabajo y cubrir un sueldo, entonces pienso que, si bien cierto la parte organizativa podríamos decirlo así, como sistema nervioso central todas las personas que aportan más allá de, de, de lo que se les exige, podría ser el corazón y el ánimo, el alma de la institución; “Indudablemente como dentro de una organización con... un compromiso (responsabilidad corporativa), con una eh, con un deseo mancomunado con todos los, este, todos los actores de nuestra sociedad para tratar de que el colectivo pueda, este dar y se le garantice y que desarrolle su máximo potencial pues”.

Interpretación: Se puede colegir la visión del hospital del seguro social como un ser organizacional con un compromiso colectivo, con una esencia altruista y con un tejido conductor incluyente. Además, ubica el cerebro en la dirección de la institución, con una proyección del rendimiento laboral, donde el mayor esfuerzo de su trabajo, se debe a que vienen a ser como el corazón.

El cuarto entrevistado expresó como respuesta textual la siguiente: “El director sería el cerebro, y la sangre todos los que estamos circulando por el medio del Hospital. El corazón es el que bombea para que esto funcione y camine como es”.

Interpretación: El hospital del seguro social como ser organizacional fluye teleológicamente, con todos sus trabajadores, como un ente direccionador, es decir, tanto los pacientes como los trabajadores interactúan para transportar el oxígeno que le da vida al hospital.

El quinto entrevistado respondió de la siguiente forma: “Podríamos decir que... hay un esquema que te lo dice claramente... Nivel central sería el cerebro que generan las políticas de salud de la institución... incluso coordina el aporte financiero y, y todo lo que, lo que hacemos, digamos, estamos aquí porque existe un ente directivo central, centralizado, que permite distribuir tratando de la manera más ecuánime que la población reciba el beneficio, que todos tengan la misma oportunidad de que si me enfermo tenga un médico al alcance de mi mano, o que no muera en una calle porque no, no tengo dónde ir. Eh, y existe lo que es el ejecutor que somos nosotros, pero ambos tienen

corazón. Si tenemos un servidor público que así como su función es organizar, le pone corazón y empeño al asunto, también tenemos un efector que también le pone corazón y empeño, entonces pienso que en todas partes hay corazón y hay gente pensante, eh, porque nosotros también tenemos que pensar lo que ocurre, lo que hacemos, todos tenemos corazón, pensamiento y, ahora ¿qué debería haber?, un poquito más de confianza, o sea, la época en que las doctrinas fueron concebidas para el control poblacional están pasadas de siglo porque de hecho son de hace dos siglos, el siglo actual exige que hay que confiar en la gente, entonces, si tuviéramos no más control... no más motivación, la motivación es buena, el control es exagerado, firma para que entres, firma para que salgas, explica, no vale, si yo te digo a ti “mira llego a las nueve” y llego a las ocho, tú no te das cuenta, pero si te das cuenta cuando llego a las diez, entonces qué control haces tú, ¿me das un premio acaso cuando llego más temprano, pero si me llamas la atención cuando llego tarde?” Ah, entonces el control tiene que ver que su estrategia no es buena, su estrategia no es buena porque empezamos a echar charla cuando algo no es importante, tu convicción de lo que estás haciendo, mucha gente está más por convicción que por el mismo salario, el salario no justifica el trabajo que hace, no lo, no, no honra, por eso se llama un honorario, no lo honra, entonces la gente tiene tanta pasión que lo hace, pudiendo estar incluso en lugares mejores, porque hay gente que podría estar aquí hasta en los Estados Unidos trabajando, ganando en dólares, y no es porque menosprecie nuestra moneda, si no, con una posición más sólida a como están actualmente, eso es una verdad, un dólar es más sólido que un bolívar, si tú no aceptas esa verdad nunca podrás superar esa deficiencia, si tú sigues creyendo que el bolívar es más sólido que el dólar, mira nunca vas a progresar, nunca vas a progresar, porque ahí, ese el tema de la verdad, o usted, el primer paso para cambiar es aceptar la verdad”.

Interpretación: El hospital del seguro social se identifica como un ser organizacional con voluntad efectora periférica y central, bajo una dirección por políticas, donde el binomio pensamiento-sentimiento como unidad, se enmarca en dos categorías fundamentales; por un lado, el cerebro como la acción, todo lo operativo, con el corazón; y por otra parte, un especial énfasis para la dirección y los trabajadores, en el cerebro y el corazón.

El sexto entrevistado respondió textualmente a la pregunta en los siguientes términos: “Efectivamente el cerebro para mí, es la gerencia ¿sí? es la gerencia; el corazón... es el talento humano que está aquí, el talento humano llámese desde la camarera, el portero, la enfermera, el doctor Ramón Nieves que es el director; y la sangre, el paciente, que es el que nutre esta, este intercambio, es por la que estamos nosotros aquí en esta área”; “El paciente sería el sustrato físico, y la personalidad sería La conducta de los trabajadores y trabajadoras”; “En primera instancia, si te pones a ver, efectivamente por ser una institución proveedora de salud, el respeto a la dignidad humana y bien adelante el respeto de la sustentabilidad del medio, a tener una medicina mas ecosustentable, por ejemplo, esas son tres situaciones que están en meta y que pudiera ser la razón social de esa situación, del hospital pues”.

Interpretación: El hospital del seguro social como ser organizacional nos lo muestra como un ente social con respeto por el medio ambiente (asomando la conceptualización de una medicina ecosustentable y de una institución con responsabilidad social), guiado por una forma de ser y hacer de sus usuarios, que se correspondería con la función de transporte de la sangre, con un conjunto humano talentoso y propulsor, símil a la función cardiaca de bombeo de nutrientes celulares, dirigido por una estructura compleja con aferencias y eferencias centralizadas, relacionada con la dirección estratégica ubicada como el cerebro.

## **Segunda fase: análisis institucional**

La metáfora del ser humano como referencia al ser organizacional del hospital mostró ser muy poderosa, compleja y prefigurativa para cada uno de los entrevistados, debido a que la asumieron con sinceridad, sin complejos y muy proactivamente, se diría que hasta gustosos. La interpretación global e integrativa de las respuestas aportadas permite mostrar un análisis donde se denota la existencia de un clima bastante armonioso dentro del área de la emergencia del hospital en estudio. Al desmenuzar dicha impresión y relacionarla con la propuesta de la logoterapia organizacional (Carvajal Gómez, 2008), se tiene la identificación del cerebro y la sangre, significando que la

dirección estratégica de la organización va de la mano con la “gente que elabora”, trabaja, como una unidad dinámica, equiparada dentro de la institución con el corazón. La no completa identificación de los trabajadores con la sangre, conlleva a significar tal vez la necesidad de los mismos de una mayor atención y/o el desplazamiento de la atención sobre el paciente hacia el trabajador; lo que se puede vincular con la predominancia del modelo de relaciones humanas, encontrado con el análisis previo del sistema abierto de competencias en valores; lo que se ahondará en la próxima sección, sobre la visión mixta de los resultados.

Finalmente, se tienen la dimensión psicológica y espiritual, como las menos asemejadas por los entrevistados, pudiéndose destacar la percepción de la personalidad del hospital como “generosa”, “que siente lo que siente el otro” (el paciente), “se da con mucho cariño” (calidez humana), y en la conducta de los trabajadores, se observa un aspecto de la institución, relacionada con una base espiritual mostrada por “el compromiso con la comunidad”, “no ser individualista”, “el compromiso para alcanzar el máximo potencial”, que serían ideas más propias del trabajador, potencialmente más vinculadas a una conceptualización de medicina ecosustentable que a una cultura de responsabilidad social institucional.

## **CAPÍTULO IV**

### **DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS**

En este aparte de la investigación, aprovechando la capacidad de síntesis que debe otorgar la incorporación de una visión mixta o integración de resultados cuantitativos con cualitativos, se presenta conjuntamente con la valoración mixta de resultados, la comparación o ampliación de los mismos, de acuerdo con las investigaciones de Hernández-Sampieri y Fernández-Collado sobre la validez de un instrumento para estudiar el clima y cultura organizacional según los postulados teóricos del modelo Competencia en Valores de Quinn y Rohrbaug.

#### **Visión mixta de los resultados**

A partir de los dos grandes resultados obtenidos, se obtuvo como explicación tentativa al problema de investigación el poder encontrar una articulación encadenada tipo diseño secuencial de constructos entre el sistema de competencias en valores de la cultura organizacional con algunos indicadores operativos del sentido laboral, el existencialismo organizacional y la logoterapia organizacional (modelo heurístico “trabajo-carrera-llamado”, el ser en el mundo, el proyecto vital y el símil entre un ser humano y un ser organizacional).

Así, las deficiencias observadas en el sistema abierto de competencias en valores se profundizan al analizar el sentido laboral de los trabajadores, en función de ubicar su labor actual dentro del modelo heurístico “Trabajo-Carrera-Llamado” y de explicar sus elecciones laborales iniciales y actual; y por la otra, el modelo de procesos internos del sistema de competencia en valores, se progresa en la heterogeneidad de apreciaciones sobre el símil entre un ser humano y un ser organizacional tipo hospital del IVSS, para finalmente resaltar cómo el modelo de relaciones humanas del sistema de competencia en



valores, con fortalezas en la comunicación y en el sentido de familiaridad y de cooperación, se ahonda en los conceptos existencialistas del ser en el mundo y el del proyecto vital.

Al profundizar en las tres relaciones o encadenamientos de constructos presentadas, se tiene que las deficiencias observadas en el sistema abierto de competencias en valores, en términos de debilidades en la innovación y flexibilidad, en el enfoque externo y en la reflexividad, se pudieran caracterizar como una cultura organizacional con lugares de trabajo poco creativos, dinámicos y emprendedores; donde los empleados no toman riesgos y el liderazgo efectivo es poco o nada visionario, innovador y orientado a afrontar retos y amenazas, por lo que se carece de un compromiso con la experimentación y con el vanguardismo, para finalmente presentarse como una organización que presta un servicio que pudiera catalogarse como poco original y repetitivo (Hernández Sampieri y Fernández Collado, 2008).

En cuanto al modelo heurístico “Trabajo-Carrera-Llamado” para ubicar la actividad laboral actual de los sujetos entrevistados en la presente investigación, la mayoría se ubicó en la categoría carrera o en una categoría intermedia entre una carrera y un llamado, lo que sería cónsono con la detección de una cultura organizacional poco adhocrática, detectada con el modelo de Competencia en Valores, la cual se muestra en el párrafo precedente.

En cuanto al cuadrante del modelo de procesos internos, del modelo de competencias en valores del hospital del IVSS, mostró dificultades en el manejo de información, lo que se interpretó como una insatisfacción de los encuestados, debido a que no sienten que se comparta con ellos los datos que denotan el cumplimiento de la gestión. Si se enmarca este resultado dentro de las características de un clima y cultura organizacional jerárquica, se tiene una forma organizacional con un lugar de trabajo poco estructurado y formalizado, sin múltiples niveles jerárquicos; donde los procedimientos no gobiernan a los empleados; además, los líderes efectivos carecen de cualidades como coordinadores y organizadores. Este tipo de organización, en el largo plazo, atraviesa por múltiples situaciones de turbulencia; es decir, existen dificultades en los aspectos centrales relacionados con la estabilidad, la predictibilidad, el control y la eficiencia, por lo que, las reglas formales y políticas no mantienen a

la organización unida, conformándose una suerte de aparato legislativo informal que se encarga de crear “normas” y “legislaciones” que discurren en forma paralela al sistema legislativo formal (Hernández Sampieri y Fernández Collado, 2008).

Ahora bien, en progresión con la anterior conceptualización, se tiene que al establecerse un símil entre un ser humano y un ser organizacional, se deberían poder reconocer tres dimensiones, a saber, una física, una psicológica y una espiritual; al respecto, los entrevistados en profundidad manifestaron opiniones heterogéneas y unidimensionales, cuyas principales interpretaciones son las siguientes: “el ser organizacional hospital del seguro social es social, generoso, prioritario, cooperador y comunicante, y centrado en su razón de ser”; “El ser organizacional hospital del seguro social está comprometido con la comunidad, presta servicios con su talento humano, lo dirige con él y siente a través de sus usuarios”; “Se puede colegir la visión del hospital del seguro social como un ser organizacional con un compromiso colectivo, con una esencia altruista y con un tejido conductor incluyente”; “El hospital del seguro social como ser organizacional fluye teleológicamente, con todos sus trabajadores, con un ente direccionador”; “El hospital del seguro social como ser organizacional con voluntad efectora periférica y central, bajo una dirección por políticas”; y “El hospital del seguro social como ser organizacional nos lo muestra como un ente social con respeto por el medio ambiente, guiado por una forma de ser y hacer de sus usuarios, con un conjunto humano talentoso y propulsor, dirigido por una estructura compleja con aferencias y eferencias centralizadas”. De dichas interpretaciones, se desprende la existencia de opiniones variadas y vinculadas a un sólo aspecto o dimensión, lo que en definitiva, desnuda los problemas de manejo de información que se tienen en el hospital del IVSS-Mérida. Este aspecto contrasta con la predominancia del modelo de relaciones humanas, donde la tradición y la lealtad son valores más importantes que el manejo de la información.

Lo último planteado, sirve para articular el constructo del modelo de relaciones humanas con las categorías existenciales de la proyección vital y el ser en el mundo. Así, al haberse obtenido un predominio del modelo de relaciones humanas, para la propuesta del modelo Valores en Competencia, se

podría caracterizar al hospital del IVSS-Mérida como de tener una cultura organizacional tipo Clan, es decir, con una forma de organización similar a una estructura familiar. Son componentes fundamentales de esta cultura organizacional, las metas y los valores compartidos, la cohesión, la participación, el individualismo colectivo, un sentido de “nosotros”, el trabajo en equipo, el involucramiento de los empleados en los programas y un compromiso corporativo con los trabajadores; todo lo cual, se puede resumir en la palabra empoderamiento (Hernández Sampieri y Fernández Collado, 2008).

Por lo planteado, corresponde revisar en cuál grado se cumplen las premisas básicas de una cultura organizacional tipo Clan dentro de la vida organizacional del hospital del IVSS-Mérida. Dichas premisas son las siguientes: (1) el ambiente puede manejarse mejor a través del trabajo colaborativo y el desarrollo de los empleados; (2) los usuarios deben ser vistos como socios; (3) la organización “está en el negocio” de desarrollar un ambiente humano de trabajo; (4) la mayor tarea de la gerencia es otorgarles a los empleados el poder de decisión y facilitar su participación, dedicación, compromiso y lealtad. En este contexto, el liderazgo tiende a ser de carácter paternalista, con una organización cimentada en la tradición y la lealtad, donde se persigue a largo plazo, el desarrollo individual y la preocupación por la gente (Hernández Sampieri y Fernández Collado, 2008).

Lo presentado es concordante con el análisis de la realidad encontrada para el modelo Valores en Competencia para el hospital del IVSS-Mérida, donde se describe un énfasis en la comunicación, preocupación y existiendo un sentido de familiaridad y cooperación, con el discurso obteniendo el menor peso dentro del cuadrante del modelo de relaciones humanas.

Ahora bien, el clima organizacional tipo Clan del hospital del IVSS-Mérida se profundiza, por una parte, con el concepto existencial del ser en el mundo, donde la interpretación de las opiniones o citas de un grupo de trabajadores del hospital, denotan la existencia de posiciones de vida con sentido optimista y de trascendencia, con entrega ante su mundo y lo laboral; y por la otra, con el también concepto existencial del proyecto o proyección vital, con la interpretación de las citas u opiniones, configurando reflexiones con sentido de futuro y trascendencia, que logran anticipar su futuro y lo colocan en el camino hacia su meta de autorrealización.

Con todo lo planteado, se alcanza una visión mixta de los resultados que ofrece un marco analítico más completo y complejo del clima y cultura organizacional de la institución hospitalaria estudiada, con el aporte de las siguientes síntesis: (1) existe escasa relación e identificación con los valores y elementos corporativos del IVSS; (2) la problemática organizacional tiene un trasfondo formativo y cultural que se puede mejorar con la reflexión sobre el sentido laboral y otros aspectos existenciales, con un eje integrador en el concepto de la responsabilidad social corporativa; y (3) el estudio del existencialismo aplicado al campo organizacional es de gran riqueza práctica, teórica y filosófica.

## CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

### Conclusiones

- Se observaron deficiencias en el sistema abierto de competencias, con un modelo de procesos internos denotando problemas de comunicación, mientras que en el cuadrante de metas racionales, se presentó una clarificación de metas, decisiones y productividad por debajo de la media; siendo el modelo de relaciones humanas el que se presentó con fortalezas en la comunicación y en el sentido de familiaridad y de cooperación.

- De acuerdo con el sentido laboral, la mayoría de los entrevistados se ubicó en la categoría Carrera o en una categoría intermedia entre una Carrera y un Llamado, para el modelo heurístico “Trabajo-Carrera-Llamado”; mientras que para los indicadores operativos del existencialismo organizacional, se tuvo para el concepto existencialista del Ser en el mundo, la interpretación de las opiniones o citas de un grupo de trabajadores del hospital, que denotan la existencia de posiciones de vida con sentido optimista y de trascendencia, con entrega ante su mundo y lo laboral; mientras que para el concepto existencialista del Proyecto o Proyección vital, se configuran reflexiones con sentido de futuro y trascendencia, que logran anticipar el futuro y colocan a los trabajadores en el camino hacia su meta de autorrealización; finalmente, para el símil ser humano-ser organizacional, las opiniones variadas y vinculadas a un sólo aspecto o dimensión que se emitieron, permitieron desnudar los problemas de manejo de información que se tienen en el hospital del IVSS-Mérida.

- Al aplicar el modelo de la Teoría de Competencias en Valores y vincularlo con las categorías de Sentido Laboral y de Existencialismo Organizacional, se encontró deficiencias en el sistema abierto de competencias en valores, lo que se profundizó al analizar el sentido laboral de los trabajadores, en función de ubicar su labor actual dentro del modelo heurístico “Trabajo-Carrera-Llamado” y de explicar sus elecciones laborales iniciales y actual; además, para el modelo de procesos internos del sistema de competencia en valores, el hallazgo de importancia se relacionó con

insuficiencias en el manejo de información, lo que se progresó en la heterogeneidad de apreciaciones sobre el símil entre un ser humano y un ser organizacional tipo hospital del IVSS; finalmente, como hallazgo de mayor importancia, para el modelo de relaciones humanas del sistema de competencia en valores, se encontró fortalezas en la comunicación y en el sentido de familiaridad y de cooperación, lo cual se ahondó en los conceptos existencialistas del ser en el mundo y el del proyecto vital.

### **Recomendaciones**

- Diseñar una línea de investigación sobre sentido laboral y existencialismo organizacional en instituciones hospitalarias.
- Desarrollar un modelo operativo viable, con apoyo informático, sobre la gestión existencialista y organizacional de los hospitales del IVSS.
- Vincular los constructos y práctica del existencialismo organizacional con los de la gerencia compleja y la responsabilidad social corporativa.
- Promover la investigación con visión mixta, para lograr una comprensión más holística de los comportamientos humanos y sociales.
- Establecer un laboratorio de salud pública que tenga como core la investigación en existencialismo organizacional en forma holística.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Álvarez Valverde, S. Y. (2002). *La cultura y el clima organizacional como factores relevantes en la eficacia del Instituto de Oftalmología*. Abril-Agosto 2001. Tesis (Lic.). Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Facultad de Letras y Ciencias Humanas. Comunicación Social.

Burger DH, Crous F, Roodt G. (2008). Logo-OD: The applicability of logotherapy as on OD intervention. *Journal of Industrial Psychology* 34(3):68-80.

Bustamante-Ubilla, M. A., Hernández Cid, J.P. y Yáñez Aburto, L. A. (2010). Análisis del clima organizacional en el Hospital de Talca. Chile. *Revista Estudios Seriados en Gestión de Salud*; año 5: N° 11.

Calderón Hernández, G. y Naranjo Valencia, J. C. (2007). Perfil cultural de las empresas innovadoras: Un estudio de caso en empresas metalmecánicas. *Cuadernos de Administración* 20(34): 161-189.

Cameron, K. S. y Quinn, R. E. (2006). *Diagnosing and changing organizational culture: Based on the competing values framework*. Revised ed. San Francisco, CA: Jossey-Bass. A Wiley Imprint.

Chiavenato, I. (2000). *Introducción a la teoría general de la administración*. 5a. ed. México: McGRAW-Hill INTERAMERICANA EDITORES, S.A. de C.V.

Del Grosso, J. (2008). *Más allá de mente y conducta* (2ª ed.). Mérida, Venezuela: Consejo de Publicaciones.

Escalona Salazar, I. M. (2006). *La acción gerencial a partir del clima organizacional en la red hospitalaria del estado Yaracuy*. Tesis Magister Scientiarum en Salud Pública. Universidad Centroccidental "Lisandro Alvarado".

Estévez Valencia, R. (2004). *Modelos de análisis organizacional*. [En línea]. Producto requerido por el equipo de Gestión y Recursos Humanos del Proyecto Chuquimata Subterráneo. <[http://www.topconsultores.cl/img/06\\_Top\\_consultores.pdf](http://www.topconsultores.cl/img/06_Top_consultores.pdf)> [2010, julio 4].

Finizola Flores, R. M. (2008). *Calidad de vida laboral del recurso humano de la asociación cardiovascular Centroccidental-Ascardio como descriptor del clima organizacional*. Barquisimeto, Municipio Iribarren, Estado Lara. Tesis Magister Scientiarum en Salud Pública. Universidad Centroccidental "Lisandro Alvarado".

Fuenmayor, R. (2001). *Interpretando organizaciones... Una Teoría Sistémica - Interpretativa de Organizaciones*. 1a. ed. Mérida, Venezuela: Consejo de Estudios de Postgrado y Consejo de Publicaciones de la Universidad de los Andes.

Gabaldón Roncajolo, F. (2003). *Gerencia de organizaciones de servicio*. 1a. ed. Mérida, Venezuela: Consejo de Estudios de Postgrado y Consejo de Publicaciones de la Universidad de los Andes.

Godoy Saldarriaga, A. F. y Leguizamo López, M. J. (2009). *Descripción de la cultura organizacional. Caso: Empresa Administradora de Edificios*. [En línea]. Trabajo de Grado. Facultad de Administración. Universidad Colegio Mayor de Nuestra Señora del Rosario. Bogotá D.C. <<http://repository.urosario.edu.co/bitstream/10336/1465/1/1026255602.pdf>> [2010, julio 6].

Gomes Menezes, I., Rodrigues Sampaio, L., Passos Gomes, A. C., Silva Teixeira, F. y de Sousa Santos, P. (2009). Escala de clima organizacional para organizaciones de salud: desarrollo y estructura factorial. *Estud psicol* (Campinas) vol.26 no.3.

González, R., Pareja, M. I., Martín, P., Robles, C. y González, A. (2009). *La investigación biográfico-narrativa. Metodología de la Investigación Básica*. Master en Tecnologías de la Información y la Comunicación en Educación y Formación. Curso 2008-09. Universidad Autónoma de Madrid.

Granulles, R. (2004) (Ed.). *Medicina Integral de Ken Wilber*. [En línea]. Traducción: Karina Vidal Skodeller; Esther Gulino; Marta Gilles. Universidad Argentina J.F.Kennedy. Dpto. de Psicología. Escuela de Psicología. Campos Emergentes en Psicología. <<http://www.scribd.com/doc/30928975/Medicina-Integral-Ken-Wilber>> [2010, julio 2].

Helfrich, C. D., Li, Y., Mohr, D.C., Meterko, M. y Sales, A. E. (2007). Assessing an organizational culture instrument based on the Competing Values Framework: Exploratory and confirmatory factor analyses. *Implement Sci*. doi: 10.1186/1748-5908-2-13.

Hernández, K. (2001). *El Clima Organizacional en el Hospital General "Dr. Pastor Oropeza Riera" del Instituto Venezolano de la Seguridad Social, ubicado en la ciudad de Barquisimeto - Estado Lara*. Trabajo especial de grado.



Licenciatura en Contaduría Pública. Universidad Centroccidental "Lisandro Alvarado".

Hernández Sampieri, R. y Fernández Collado, C. (2008). Validación de un instrumento para medir la cultura empresarial en función del clima organizacional y vincular empíricamente ambos conceptos. *Humanitas* 5(5): 6-40.

Hoffman, J. (2010). An Organization's Search for Meaning: A Humanistic and Existential Theory of Organizational Identity and Voice. *Journal of Psychological Issues in Organizational Culture* 1(2):40-63.

Hurtado de Barrera, J. (2010). Metodología de la investigación. Guía para la comprensión holística de la ciencia. 4ta. edición. Caracas: Quirón Ediciones.

León, N. (2004). *Clima organizacional en sus dimensiones: Sentido de pertenencia, liderazgo docente y apoyo académico, desde el punto de vista de los estudiantes del programa de enfermería*. Trabajo de ascenso. Universidad Centroccidental "Lisandro Alvarado".

MacMillan, S. (2009). Towards an Existential Approach to the Meaning of Work. Thesis Submitted to Saint Mary's University, Halifax, Nova Scotia in Partial Fulfillment of the Requirements for the Degree of Doctor of Philosophy. In: <http://www.smu.ca/institutes/csw/documents/MacMillanThesis.pdf>.

Martín Jiménez, L. A. (2010). El valor de la axiología. Crítica a la Idea de Valor y a las doctrinas y concepciones de los valores desde el materialismo filosófico. El Catoblepas. Revista Crítica del Presente, Número 105. Disponible: <http://www.nodulo.org/ec/2010/n105p01.htm>.

Mújica, M. A. (2009). Clima organizacional en los departamentos del decanato de ciencias de la salud de la Universidad Centro Occidental "Lisandro Alvarado". *Educere* v.13; n.45.

Nola Cao, N. (1997). Etnografía: una alternativa más en la investigación pedagógica. *Rev Cubana Educ Med Sup* 11(2):107-115.

Palma, E., Valdivia, Z. y Vargas, E. (2009). *Cultura organizacional en la unidad de Diálisis del servicio de Nefrología del Hospital Central Universitario Dr. "Antonio María Pineda"*.

Papalia, D. E. y Wendkos Olds, S. (1988). *Psicología*. 1ra. edición en español. México: McGraw-Hill/Interamericana de México, S.A. de C.V.

Pauchant, T. C. (2005). *Organizational Existentialism and Aging*. [Online]. Working paper. [http://www.fielding.edu/acFiles/pdf/webPages/whyFielding/CI/S3p1\\_OrgExistentialismPAUCHANT-final.pdf](http://www.fielding.edu/acFiles/pdf/webPages/whyFielding/CI/S3p1_OrgExistentialismPAUCHANT-final.pdf) [2010, julio 8].

Picón F., M. G. y Moreno V., G. A. (2008). *Clima organizacional en el personal de enfermería de la emergencia adultos del hospital tipo II "Dr. Tulio Carnevali Salvatierra" I.V.S.S.* Trabajo especial de grado. Especialista en Gerencia de Servicios Asistenciales de Salud. Universidad Católica Andrés Bello.

Ramírez Aponte, H. M. (2005). *El Aprendizaje Organizacional en las Instituciones Públicas de Salud del Estado Yaracuy. Caso: Hospital General de San Felipe "Dr. Plácido D. Rodríguez Rivero"*. Tesis Magister Scientiarum en Gerencia Empresarial. Universidad Centroccidental "Lisandro Alvarado".

Rodríguez Gutiérrez, F. E. y Mujica, M. (2004). *Clima organizacional en los ambulatorios urbanos de Barquisimeto del Municipio Iribarren, Estado Lara*. Tesis Magister Scientiarum en Salud Pública. Universidad Centroccidental "Lisandro Alvarado".

Sanabria Vera, C. y Rojas González, L. (2010). *Caracterización del estrés en trabajadores de un hospital infantil universitario, como estrategia para evaluar la competitividad organizacional*. CICAG. Volumen 6. Edición No. 1. Universidad Rafael Bellosillo Chacín. Maracaibo, Venezuela.

Scott, T., Mannion, R., Davies, H. y Marshall, M. (2003). The Quantitative Measurement of Organizational Culture in Health Care: A Review of the Available Instruments. *Health Serv Res* 38(3): 923-945.

Sieveking, N., Bellet, W., Marston, R. C. (1993). Employees' views of their work experience in private hospitals. *Health Serv Manage Res* May;6(2):129-38.

Stein, M. (2004). *El mapa del alma según Jung*. (1a. ed.). Barcelona, España: Grup Editorial 62, S.L.U.

Torrent, R. (Ed.). (2009). *Evolución integral*. 1a. ed. Barcelona, España: Editorial Kairós, S.A.

Urrego-Giraldo, G. y Giraldo Gómez, G. L. (2005). *La estructura de servicios y de objetos del dominio: una aproximación al concepto de ontología*. Revista Tecnológicas No. 15. Diciembre: 45-67.

## **ANEXOS**

## **Encuesta - Sistema de valores en competencia cultura del hospital tipo II “Dr. Tulio Carnevalli Salvatierra”, IVSS, Mérida, 2006**

El Seguro Social desea saber su opinión sobre los siguientes tópicos, agradecemos contestar de forma honesta y sincera; cada pregunta tiene una única respuesta, la cual esta en relación con sus consideraciones partiendo de:

**1.Muy en Desacuerdo ☐, 2.Desacuerdo ☐, 3.Indeciso ☐, 4.de Acuerdo ☐, 5.Muy de Acuerdo ☐.**

Esta investigación tiene como finalidad conocer la cultura organizacional del seguro social, como parte del programa de formación del Postgrado de Gerencia de Servicios Asistenciales de Salud de la UCAB.

1 ¿Como se siente usted con el desarrollo obtenido dentro del Seguro Social?

**1.Muy en Desacuerdo ☐, 2.Desacuerdo ☐, 3.Indeciso ☐, 4.de Acuerdo ☐, 5.Muy de Acuerdo ☐.**

2 ¿Son escuchadas sus sugerencias por la gerencia del Seguro Social?

**1. Nunca ☐, 2. Casi Nunca ☐, 3. Algunas veces ☐, 4.Casi Siempre ☐, 5.Siempre ☐.**

3 ¿Permite el Seguro Social las contribuciones externas?

**1. Nunca ☐, 2. Casi Nunca ☐, 3. Algunas veces ☐, 4.Casi Siempre ☐, 5.Siempre ☐.**

4 ¿Cree usted que las cosas realmente son distintas hoy a como eran antes en el Seguro Social?

**1.Muy en Desacuerdo ☐, 2.Desacuerdo ☐, 3.Indeciso ☐, 4.de Acuerdo ☐, 5.Muy de Acuerdo ☐.**

5 ¿Conoce usted sus metas a cumplir dentro del Seguro Social?

**1. Nunca ☐, 2. Casi Nunca ☐, 3. Algunas veces ☐, 4.Casi Siempre ☐, 5.Siempre ☐.**

6 ¿Maneja usted toda la información del Seguro Social?

**1. Nunca ☐, 2. Casi Nunca ☐, 3. Algunas veces ☐, 4.Casi Siempre ☐, 5.Siempre ☐.**

7 ¿Las adquisiciones de recursos dentro del Seguro Social son regulares?

**1. Nunca ☐, 2. Casi Nunca ☐, 3. Algunas veces ☐, 4.Casi Siempre ☐, 5.Siempre ☐.**

8 ¿Considera usted que la institución lo hace participe de la información que recibe de instancia superiores?

**1. Nunca ☐, 2. Casi Nunca ☐, 3. Algunas veces ☐, 4.Casi Siempre ☐, 5.Siempre ☐.**

9 ¿Comparte usted periódicamente sus pensamientos e ideas sobre los metas del Seguro Social?

**1. Nunca ☐, 2. Casi Nunca ☐, 3. Algunas veces ☐, 4.Casi Siempre ☐, 5.Siempre ☐.**

10 ¿Cree usted saber cuándo ha hecho una buena labor dentro del Seguro Social?

**1. Nunca ☐, 2. Casi Nunca ☐, 3. Algunas veces ☐, 4.Casi Siempre ☐, 5.Siempre ☐.**

- 11 ¿Como se siente usted con la apertura del hospital del Seguro Social?  
1.Muy en Desacuerdo ☐, 2.Desacuerdo ☐, 3.Indeciso ☐, 4.de Acuerdo ☐, 5.Muy de Acuerdo ☐
- 12 ¿Evalúa el cumplimiento de sus metas el Seguro Social?  
1. Nunca ☐, 2. Casi Nunca ☐, 3. Algunas veces ☐, 4.Casi Siempre ☐, 5.Siempre ☐
- 13 ¿Considera usted que el Seguros Social ha tenido un desarrollo progresivo?  
1.Muy en Desacuerdo ☐, 2.Desacuerdo ☐, 3.Indeciso ☐, 4.de Acuerdo ☐, 5.Muy de Acuerdo ☐
- 14 ¿Utiliza los manuales de procedimiento en su desempeño dentro del Seguro Social?  
1. Nunca ☐, 2. Casi Nunca ☐, 3. Algunas veces ☐, 4.Casi Siempre ☐, 5.Siempre ☐
- 15 ¿Considera usted que su rol esta definido dentro del Seguro Social?  
1.Muy en Desacuerdo ☐, 2.Desacuerdo ☐, 3.Indeciso ☐, 4.de Acuerdo ☐, 5.Muy de Acuerdo ☐
- 16 ¿Ha sido notificado cuando ha efectuado erróneamente su labor dentro del Seguro Social?  
1. Nunca ☐, 2. Casi Nunca ☐, 3. Algunas veces ☐, 4.Casi Siempre ☐, 5.Siempre ☐
- 17 ¿Considera usted que es efectiva el manejo de información por parte del Seguro Social?  
1.Muy en Desacuerdo ☐, 2.Desacuerdo ☐, 3.Indeciso ☐, 4.de Acuerdo ☐, 5.Muy de Acuerdo ☐
- 18 ¿Observa usted continuidad en la aplicación de los programa del Seguro Social?  
1. Nunca ☐, 2. Casi Nunca ☐, 3. Algunas veces ☐, 4.Casi Siempre ☐, 5.Siempre ☐
- 19 ¿Como se siente con las políticas de adquisiciones del Seguro Social?  
1.Muy insatisfecho ☐, 2.Insatisfecho ☐, 3.Indeciso ☐, 4. Satisfecho ☐, 5.Muy Satisfecho ☐
- 20 ¿Se rinde homenaje al personal por su antigüedad en el servicio?  
1. Nunca ☐, 2. Casi Nunca ☐, 3. Algunas veces ☐, 4.Casi Siempre ☐, 5.Siempre ☐
- ¿Cree usted recibir la orientación y la retroalimentación necesarias para hacer el trabajo que se espera de usted?
- 21 1. Nunca ☐, 2. Casi Nunca ☐, 3. Algunas veces ☐, 4.Casi Siempre ☐, 5.Siempre ☐
- 22 ¿Esta usted satisfecho por la preocupación del Seguro Social por su labor?  
1.Muy insatisfecho ☐, 2.Insatisfecho ☐, 3.Indeciso ☐, 4. Satisfecho ☐, 5.Muy Satisfecho ☐
- 23 ¿Esta usted dispuesto a colaborar con la futura apertura del hospital del Seguro Social?  
1. Nunca ☐, 2. Casi Nunca ☐, 3. Algunas veces ☐, 4.Casi Siempre ☐, 5.Siempre ☐
- ¿Cree usted sentirse recompensado cuando su trabajo refleja de la mejor manera los valores del Seguro Social?
- 24 1. Nunca ☐, 2. Casi Nunca ☐, 3. Algunas veces ☐, 4.Casi Siempre ☐, 5.Siempre ☐
- 25 ¿Considera usted necesarias las contribuciones externas al Seguro Social?  
1.Muy en Desacuerdo ☐, 2.Desacuerdo ☐, 3.Indeciso ☐, 4.de Acuerdo ☐, 5.Muy de Acuerdo ☐
- 26 ¿Considera usted que logra las metas planificadas dentro del Seguro Social?

1. Nunca ☐, 2. Casi Nunca ☐, 3. Algunas veces ☐, 4. Casi Siempre ☐, 5. Siempre ☐
- 27 ¿Le permite el Seguro Social innovar?
1. Nunca ☐, 2. Casi Nunca ☐, 3. Algunas veces ☐, 4. Casi Siempre ☐, 5. Siempre ☐
- 28 ¿Cumple el Seguro Social con sus metas?
1. Nunca ☐, 2. Casi Nunca ☐, 3. Algunas veces ☐, 4. Casi Siempre ☐, 5. Siempre ☐
- 29 ¿Se hacen cumplir estrictamente las normas dentro del Seguro Social?
1. Nunca ☐, 2. Casi Nunca ☐, 3. Algunas veces ☐, 4. Casi Siempre ☐, 5. Siempre ☐
- 30 ¿Usted se siente parte del Seguro Social?
1. Nunca ☐, 2. Casi Nunca ☐, 3. Algunas veces ☐, 4. Casi Siempre ☐, 5. Siempre ☐
- 31 ¿Se enorgullece por trabajar en el Seguro Social?
1. Nunca ☐, 2. Casi Nunca ☐, 3. Algunas veces ☐, 4. Casi Siempre ☐, 5. Siempre ☐
- 32 ¿Considera usted que sus aportes han impactado positivamente el funcionamiento del Seguro Social?
1. Muy en Desacuerdo ☐, 2. Desacuerdo ☐, 3. Indeciso ☐, 4. de Acuerdo ☐, 5. Muy de Acuerdo ☐
- 33 ¿Ha hecho usted acciones innovadoras dentro del Seguro Social?
1. Nunca ☐, 2. Casi Nunca ☐, 3. Algunas veces ☐, 4. Casi Siempre ☐, 5. Siempre ☐
- 34 ¿Considera usted que quien domina la información es quien debe tomar las decisiones?
1. Muy en Desacuerdo ☐, 2. Desacuerdo ☐, 3. Indeciso ☐, 4. de Acuerdo ☐, 5. Muy de Acuerdo ☐
- 35 ¿Es evaluado su desempeño dentro del Seguro Social?
1. Nunca ☐, 2. Casi Nunca ☐, 3. Algunas veces ☐, 4. Casi Siempre ☐, 5. Siempre ☐
- 36 ¿Contribuye usted en el cumplimiento de las metas del Seguro Social?
1. Nunca ☐, 2. Casi Nunca ☐, 3. Algunas veces ☐, 4. Casi Siempre ☐, 5. Siempre ☐
- 37 ¿Ha ampliado el Seguro Social su cobertura?
1. Nunca ☐, 2. Casi Nunca ☐, 3. Algunas veces ☐, 4. Casi Siempre ☐, 5. Siempre ☐
- 38 ¿Se le pide periódicamente que comparta sus ideas y pensamientos sobre los metas del Seguro Social?
1. Nunca ☐, 2. Casi Nunca ☐, 3. Algunas veces ☐, 4. Casi Siempre ☐, 5. Siempre ☐
- 39 ¿Considera usted que el Seguro Social promueve la estabilidad de sus empleados?
1. Nunca ☐, 2. Casi Nunca ☐, 3. Algunas veces ☐, 4. Casi Siempre ☐, 5. Siempre ☐
- 40 ¿Cree usted que tiene la capacitación necesaria para hacer el trabajo que se espera de usted?
1. Muy en Desacuerdo ☐, 2. Desacuerdo ☐, 3. Indeciso ☐, 4. de Acuerdo ☐, 5. Muy de Acuerdo ☐
- 41 ¿Documenta usted suficientemente los asuntos para dar una información posterior dentro del Seguro Social?

1. Nunca ☐, 2. Casi Nunca ☐, 3. Algunas veces ☐, 4. Casi Siempre ☐, 5. Siempre ☐.

42 ¿Se hace usted responsable una vez se le han asignado una tarea dentro del Seguro Social?

1. Nunca ☐, 2. Casi Nunca ☐, 3. Algunas veces ☐, 4. Casi Siempre ☐, 5. Siempre ☐.

43 ¿Considera usted importante su trabajo dentro del Seguro Social?

1. Nunca ☐, 2. Casi Nunca ☐, 3. Algunas veces ☐, 4. Casi Siempre ☐, 5. Siempre ☐.

44 ¿Ha sentido amenazada su estabilidad laboral dentro del Seguro Social?

1. Nunca ☐, 2. Casi Nunca ☐, 3. Algunas veces ☐, 4. Casi Siempre ☐, 5. Siempre ☐.

45 ¿Cumple usted las normas del Seguro Social?

1. Nunca ☐, 2. Casi Nunca ☐, 3. Algunas veces ☐, 4. Casi Siempre ☐, 5. Siempre ☐.

46 ¿Considera usted que un jefe debe tomar decisiones basado en su experticia?

1. Muy en Desacuerdo ☐, 2. Desacuerdo ☐, 3. Indeciso ☐, 4. de Acuerdo ☐, 5. Muy de Acuerdo ☐.

47 ¿Considera usted que tiene información suficiente para ejercer su función dentro del Seguro Social?

1. Nunca ☐, 2. Casi Nunca ☐, 3. Algunas veces ☐, 4. Casi Siempre ☐, 5. Siempre ☐.

48 ¿La labor que usted desempeña se limita a lo estipulado en el contrato?

1. Nunca ☐, 2. Casi Nunca ☐, 3. Algunas veces ☐, 4. Casi Siempre ☐, 5. Siempre ☐.

## **Guión de la Entrevista - Sentido de la Actividad Laboral y Existencialismo Organizacional**

Las entrevistas serán semiestructuradas y las preguntas se utilizarán como una guía para obtener una narrativa completa sobre la vida y la actividad laboral de los entrevistados y de la institución donde labora. Las preguntas de seguimiento fueron realizadas de acuerdo con la situación individual y colectiva.

1. Hábleme acerca de su actividad laboral. ¿A cuál actividad se dedica usted? ¿Qué le gusta hacer a usted? ¿Qué le disgusta hacer?

2. ¿Por qué realiza la actividad laboral que desempeña?, ¿Cuál es el significado de la misma?, ¿A dónde le lleva?, ¿Hay una razón para mi existencia y la de la organización?

3. ¿La actividad laboral que realizas te permite acercarte a los valores? ¿Te ubica o te da tu lugar en el mundo? ¿Favorece tu trascendencia o relación hacia el otro? Por tanto, ¿tiene una naturaleza social?

4. ¿Piensas que con la actividad laboral que desempeñas le das sentido a tu existencia? ¿Lo reconoces como un valor? ¿De creación? ¿Sus actividades laborales han representado oportunidades para vivir, encontrarse y amar con usted mismo y con sus semejantes?

5. ¿En la institución donde labora encuentra espacios para dar respuesta a tus preguntas existenciales?, ¿ello se enmarca en la actividad laboral que realizas? ¿Conoces la función social de la institución donde laboras? Dicha función social, ¿le da un sentido a la institución?

6. Relacione la institución donde usted labora con un organismo vivo, por ejemplo, con un ser humano. ¿Reconoce el sustrato físico? ¿Para qué sirve? ¿Dónde está el cerebro de tu institución? ¿Y el corazón? ¿Cómo representarías la sangre? ¿Cuáles funciones se cumplen en esas estructuras o



partes? ¿Con cuál dimensión del ser humano relacionarías la “personalidad” de la institución? ¿Y la responsabilidad social corporativa?

7. En la institución donde laboras, ¿sientes que eres libre para realizar la actividad laboral que desempeñas con tu sello y marca personal? ¿la institución es libre para dictar sus políticas y modos de operación ante sus empleados?

8. Una Ocupación, principalmente, es vista como un trabajo que se relaciona con ingresos y beneficios materiales; una Carrera como un desafío para avanzar, un plan progresivo; y un Llamado como una realización y un propósito; en este sentido: ¿Una actividad laboral debería ser continuada aún cuando no hubiera un requerimiento financiero? ¿Tu describirías tu actividad laboral como una ocupación, carrera o llamado? ¿Por qué?

9. ¿Tu piensas que tener un llamado es mejor que tener sólo una ocupación? ¿Por qué sí o por qué no? ¿Tu piensas que deberías tener un llamado?

10. ¿Qué tú querías ser cuando eras un adolescente o un adulto joven? ¿Por qué? Si no estás dedicado a ello que querías ser, ¿qué sucedió? ¿Cómo tu ves aquellas elecciones iniciales ahora?

11. ¿Cuál ha sido tu mejor experiencia laboral? ¿Cuál ha sido tu peor experiencia laboral? En ambos casos, argumenta el por qué de tus elecciones.

12. ¿Qué tú harías si no necesitaras trabajar para ganar dinero?

13. ¿Cuándo te quieres jubilar? ¿Por qué? ¿Cómo imaginas tu jubilación?

14. ¿Cuál crees que es el sentido de la vida?

15. ¿Está tu vida dirigiéndose en la forma en que tu pensabas que lo haría? De no ser así, ¿por qué? ¿Sientes que es para mejor o para peor? ¿Cuáles eventos inesperados te han sucedido y cómo ellos han afectado tu vida?

16. ¿Qué consideras que es tener una vida con sentido? ¿Consideras que tu vida tiene sentido? ¿Por qué sí o por qué no?

17. ¿Opinas que tu vida ha cambiado, especialmente en lo que consideras importante? De ser afirmativa la respuesta, ¿por qué?

18. ¿Alguna vez has sentido que tu vida no es importante? De ser afirmativa la respuesta, ¿por qué? ¿Cuáles cambios importantes has realizado en tu vida y por qué?

19. ¿Sientes que estás viviendo la vida “correcta”? ¿La que estabas destinado a vivir?

20. ¿A quién admiras? ¿A qué le das valor?

21. En la película La Matrix, al actor principal se le pide que elija entre tomar una píldora roja o una azul. Si el toma la píldora azul, vivirá una vida confortable, pero que no será real. Solamente será un sueño y su cuerpo físico estará envuelto en un capullo o caja cerrada. Si decide tomar la píldora roja, vivirá su propia realidad, pero esta no será una vida confortable; además se encontrará viviendo en un mundo que ha sufrido una guerra postnuclear y probablemente morirá siendo aún muy joven. ¿Tomarías la píldora roja o la azul? ¿Por qué?

22. ¿Qué piensas acerca de la muerte? ¿Cómo te afecta ese pensamiento que tienes acerca de la muerte? ¿Cómo sentirías tu vida si te dijeran que vas a morir en los próximos seis meses?

23. ¿Cuándo te sientes más a ti mismo? ¿Por qué?

Mérida, 31 de agosto de 2011

Ciudadano:  
Dr. Trino Baptista  
Departamento de Psiquiatría - ULA  
Facultad de Medicina  
Presente.-

De mi más alta estima y consideración:

Por medio de la presente, me dirijo a Usted, en la oportunidad de solicitarle, en forma respetuosa, sirva como jurado para la validación de un guión de entrevista, el cual será utilizado en sesiones en profundidad para indagar información referente al existencialismo organizacional y el sentido de la actividad laboral.

Dicho instrumento de recolección de datos forma parte de la investigación doctoral titulada: Perspectiva existencial e integral del clima y cultura organizacional del Hospital “Dr. Tulio Carnevali Salvatierra” del Instituto Venezolano de los Seguros Sociales (I.V.S.S.), la cual es de corte analítico.

Estimo que para cumplir la labor que se le solicita a cabalidad requerirá de los siguientes insumos: (a) resumen comprensivo del proyecto de tesis doctoral; (b) objetivos de la investigación; (c) guión de la entrevista; y (d) formato tipo guía de observación participante para el registro de su opinión de validación. Los mismos se anexan.

Agradeciendo su atención a la presente y en la espera de contar con su activa participación en el proceso de validación referido, me suscribo de Usted, Atentamente,

**Ramón Alberto Nieves Contreras**  
Médico Especialista en Pediatría  
Candidato a Doctor en Patología Existencial e  
Intervención en Crisis

Anexo: lo indicado

RANC/OCC/occ

## Resumen

Se propone realizar una aproximación existencial e integral al clima y cultura organizacional del hospital tipo II “Dr. Tulio Carnevali Salvatierra” del Instituto Venezolano de los Seguros Sociales, ubicado en la ciudad de Mérida, Venezuela. En las revisiones realizadas, el estudio del clima y cultura organizacional de las instituciones de salud se realiza en forma dimensional y por tanto con limitación reduccionista, haciéndose necesario establecer las vinculaciones filosóficas, sistémicas y complejas mediante las cuales “funciona” un Ser organizacional definido como centro básico y especializado de atención de salud, en función de propender hacia un modelo teórico y práctico de desarrollo de gestión con características inteligentes y de éxito. En una primera fase o etapa de la aproximación se aprovechará un estudio previo en el que se realizó la determinación del perfil de la cultura organizacional según el sistema de valores del para entonces Ambulatorio Urbano tipo III “Dr. Tulio Carnevali Salvatierra” del IVSS, con énfasis en la competencia “Cultura”, en el año 2006, donde se reconocieron los requerimientos internos y externos en relación con el clima y cultura organizacional del Hospital en referencia, obteniéndose un predominio del modelo de relaciones humanas, es decir, el cuadrante con los mayores valores promedio. Dicho cuadrante se caracteriza por un énfasis en la comunicación, preocupación y existencia de un sentido de familiaridad y cooperación. Es de notar, que el discurso obtuvo el menor peso promedio dentro de este cuadrante. Este resultado se considera que está en consonancia con la definición del IVSS como un ente con adscripción gubernamental al Ministerio del Poder Popular del Trabajo y Seguridad Social, de la República Bolivariana de Venezuela. El siguiente cuadrante que destacó en la determinación realizada, por su peso, fue el del modelo de procesos internos, en donde el manejo de información representó no sólo el valor más bajo dentro del cuadrante sino de todo el diagrama. Este hecho pudiera explicarse por un sentido de insatisfacción de los encuestados, quienes no sienten que se comparta con ellos los datos e información pertinente. En cuanto al cuadrante del sistema abierto, en el mismo se encontraron los valores más bajos, lo que era de esperarse, por ser el IVSS un ente autónomo, con personalidad jurídica y patrimonio propio, es decir, una institución a brazos cerrados. La excepción de valores promedios bajos en este cuadrante estuvieron dados por los valores de la adaptación y el crecimiento, lo que pudiera deberse a situaciones particulares y a las nuevas políticas de seguridad social. Los autores del estudio para determinar el clima organizacional del establecimiento de prestación de atención de salud rector del IVSS para el estado Mérida, recomiendan mejorar el sistema de competencias de la cultura del Seguro Social, mediante la urgente ejecución de acciones en el sistema abierto, en donde a pesar de sus particularidades, se podría reforzar la capacidad de innovación haciendo partícipe a los trabajadores y la comunidad. La aplicación práctica descrita se considera una valoración pre-existencialista del clima y cultura organizacional fundamentada en la propuesta de la Teoría de Competencia en Valores de Quinn y Rohrbaugh. En una segunda fase o etapa de la aproximación, se estudiará la cultura organizacional de un hospital de Venezuela, bajo una perspectiva integradora, con la consideración total y válida de los factores externos e internos relacionados con la dinámica existencial del

mismo, tomando como referentes teóricos, por una parte, el modelo de medicina integral de Ken Wilber, y por la otra, la propuesta de existencialismo organizacional de Thierry Pauchant. A partir de estos insumos, se presenta como explicación tentativa al problema de investigación el poder encontrar que la conjunción del sistema de competencias en valores de la cultura organizacional con los indicadores operativos del existencialismo organizacional (responsabilidad y sentido en el trabajo, facticidad, libre albedrío, autenticidad, soledad, muerte) y con la propuesta de medicina integral de Ken Wilber ofrece un marco analítico más completo y complejo del clima y cultura organizacional de una institución hospitalaria. En cuanto al diseño de la investigación, se realizarán una primera fase relacionada con la cuantificación del clima y cultura organizacional del Hospital “Dr. Tulio Carnevali Salvatierra” del Instituto Venezolano de los Seguros Sociales (IVSS), una segunda fase relacionada con la cualificación del clima y cultura organizacional del Hospital “Dr. Tulio Carnevali Salvatierra” del Instituto Venezolano de los Seguros Sociales (IVSS), y posterior a las fases planteadas se realizará una integración de los datos cualitativos y cuantitativos, siguiendo los principios de la investigación de diseños mixtos (diseño exploratorio secuencial). La población de estudio se constituyó por todos los trabajadores del Hospital del IVSS-Mérida, y por muestreo aleatorio simple estratificado se seleccionaron veintinueve (29) miembros del área de emergencia como la muestra de estudio definitiva. Esta muestra de estudio, seleccionada en el año 2006, será la misma que se empleará, tanto para los momentos cuantitativos y cualitativos de la investigación. En forma complementaria, se seleccionará un grupo de usuarios del Hospital del IVSS-Mérida, para valorar la relación y vinculación de los mismos con el clima y cultura organizacional de dicha institución, en términos de la percepción de la calidad de la atención. Entre los métodos e instrumentos de recolección se empleará una adaptación del sistema de valores en competencia cultura (Cameron y Quinn, 2006), la escala denominada como Personal Meaning Profile (Perfil Personal sobre el Sentido) (PMP, por sus siglas en inglés) (Pauchant, 2005), y métodos y técnicas que irán desde la observación hasta las entrevistas formales e informales, pasando por la revisión de documentos y registros institucionales (momento cualitativo). Finalmente, se realizará el esbozo de una propuesta, con apoyo informático, para el diseño existencial e integral del clima y cultura organizacional de una institución hospitalaria como el Hospital “Dr. Tulio Carnevali Salvatierra” del Instituto Venezolano de los Seguros Sociales (IVSS).

## **Objetivos**

### **- *Objetivo general:***

Analizar la perspectiva existencial e integral del clima y cultural organizacional del Hospital “Dr. Tulio Carnevali Salvatierra” del Instituto Venezolano de los Seguros Sociales (IVSS).

### **- *Objetivos particulares:***

- 1) Examinar la Competencia en Valores de la Cultura Organizacional del Hospital “Dr. Tulio Carnevali Salvatierra” del Instituto Venezolano de los Seguros Sociales (IVSS).
- 2) Analizar el existencialismo organizacional del Hospital “Dr. Tulio Carnevali Salvatierra” del Instituto Venezolano de los Seguros Sociales (IVSS).
- 3) Comparar los resultados de las dos mediciones previas del clima y cultura organizacional del Hospital “Dr. Tulio Carnevali Salvatierra” del Instituto Venezolano de los Seguros Sociales (IVSS).
- 4) Con los resultados de la comparación anterior, esbozar una propuesta, con apoyo informático, para el diseño existencial e integral del clima y cultura organizacional de una institución hospitalaria como el Hospital “Dr. Tulio Carnevali Salvatierra” del Instituto Venezolano de los Seguros Sociales (IVSS).

## **Guión de la Entrevista - Sentido de la Actividad Laboral y Existencialismo Organizacional**

Las entrevistas serán semiestructuradas y las preguntas se utilizarán como una guía para obtener una narrativa completa sobre la vida y la actividad laboral de los entrevistados y de la institución donde labora. Las preguntas de seguimiento fueron realizadas de acuerdo con la situación individual y colectiva.

1. Hábleme acerca de su actividad laboral. ¿A cuál actividad se dedica usted? ¿Qué le gusta hacer a usted? ¿Qué le disgusta hacer?

2. ¿Por qué realiza la actividad laboral que desempeña?, ¿Cuál es el significado de la misma?, ¿A dónde le lleva?, ¿Hay una razón para mi existencia y la de la organización?

3. ¿La actividad laboral que realizas te permite acercarte a los valores? ¿Te ubica o te da tu lugar en el mundo? ¿Favorece tu trascendencia o relación hacia el otro? Por tanto, ¿tiene una naturaleza social?

4. ¿Piensas que con la actividad laboral que desempeñas le das sentido a tu existencia? ¿Lo reconoces como un valor? ¿De creación? ¿Sus actividades laborales han representado oportunidades para vivir, encontrarse y amar con usted mismo y con sus semejantes?

5. ¿En la institución donde labora encuentra espacios para dar respuesta a tus preguntas existenciales?, ¿ello se enmarca en la actividad laboral que realizas? ¿Conoces la función social de la institución donde laboras? Dicha función social, ¿le da un sentido a la institución?

6. Relacione la institución donde usted labora con un organismo vivo, por ejemplo, con un ser humano. ¿Reconoce el sustrato físico? ¿Para qué sirve? ¿Dónde está el cerebro de tu institución? ¿Y el corazón? ¿Cómo

representarías la sangre? ¿Cuáles funciones se cumplen en esas estructuras o partes? ¿Con cuál dimensión del ser humano relacionarías la “personalidad” de la institución? ¿Y la responsabilidad social corporativa?

7. En la institución donde laboras, ¿sientes que eres libre para realizar la actividad laboral que desempeñas con tu sello y marca personal? ¿la institución es libre para dictar sus políticas y modos de operación ante sus empleados?

8. Una Ocupación, principalmente, es vista como un trabajo que se relaciona con ingresos y beneficios materiales; una Carrera como un desafío para avanzar, un plan progresivo; y un Llamado como una realización y un propósito; en este sentido: ¿Una actividad laboral debería ser continuada aún cuando no hubiera un requerimiento financiero? ¿Tu describirías tu actividad laboral como una ocupación, carrera o llamado? ¿Por qué?

9. ¿Tu piensas que tener un llamado es mejor que tener sólo una ocupación? ¿Por qué sí o por qué no? ¿Tu piensas que deberías tener un llamado?

10. ¿Qué tú querías ser cuando eras un adolescente o un adulto joven? ¿Por qué? Si no estás dedicado a ello que querías ser, ¿qué sucedió? ¿Cómo tu ves aquellas elecciones iniciales ahora?

11. ¿Cuál ha sido tu mejor experiencia laboral? ¿Cuál ha sido tu peor experiencia laboral? En ambos casos, argumenta el por qué de tus elecciones.

12. ¿Qué tú harías si no necesitaras trabajar para ganar dinero?

13. ¿Cuándo te quieres jubilar? ¿Por qué? ¿Cómo imaginas tu jubilación?

14. ¿Cuál crees que es el sentido de la vida?



15. ¿Está tu vida dirigiéndose en la forma en que tu pensabas que lo haría? De no ser así, ¿por qué? ¿Sientes que es para mejor o para peor? ¿Cuáles eventos inesperados te han sucedido y cómo ellos han afectado tu vida?

16. ¿Qué consideras que es tener una vida con sentido? ¿Consideras que tu vida tiene sentido? ¿Por qué sí o por qué no?

17. ¿Opinas que tu vida ha cambiado, especialmente en lo que consideras importante? De ser afirmativa la respuesta, ¿por qué?

18. ¿Alguna vez has sentido que tu vida no es importante? De ser afirmativa la respuesta, ¿por qué? ¿Cuáles cambios importantes has realizado en tu vida y por qué?

19. ¿Sientes que estás viviendo la vida “correcta”? ¿La que estabas destinado a vivir?

20. ¿A quién admiras? ¿A qué le das valor?

21. En la película La Matrix, al actor principal se le pide que elija entre tomar una píldora roja o una azul. Si el toma la píldora azul, vivirá una vida confortable, pero que no será real. Solamente será un sueño y su cuerpo físico estará envuelto en un capullo o caja cerrada. Si decide tomar la píldora roja, vivirá su propia realidad, pero esta no será una vida confortable; además se encontrará viviendo en un mundo que ha sufrido una guerra postnuclear y probablemente morirá siendo aún muy joven. ¿Tomarías la píldora roja o la azul? ¿Por qué?

22. ¿Qué piensas acerca de la muerte? ¿Cómo te afecta ese pensamiento que tienes acerca de la muerte? ¿Cómo sentirías tu vida si te dijeran que vas a morir en los próximos seis meses?

23. ¿Cuándo te sientes más a ti mismo? ¿Por qué?

## **Formato de Registro sugerido para la Validación del Guión para Entrevista en Profundidad sobre Significado Laboral y Existencialismo Organizacional**

A partir de ahora usted es considerado un “experto” en el estudio y aplicación de un guión para entrevista en profundidad sobre existencialismo organizacional y significado laboral.

Mediante el siguiente formato de registro tipo cuestionario le solicitamos que “valore” diferentes aspectos del guión para entrevista en profundidad propuesto. Para ello, le pedimos que lea atentamente todas las instrucciones y luego responda de manera crítica, realista, y sincera a cada una de las cuestiones utilizando los espacios y las escalas de respuesta correspondientes.

En primer lugar, se le harán preguntas sobre cada una de las preguntas (ítems) del guión para la entrevista en profundidad sobre existencialismo organizacional y significado laboral, y, en segundo lugar, se le harán preguntas generales sobre el guión de entrevista propuesto en su conjunto. Es importante que tenga una copia del guión para entrevista en profundidad propuesto delante, mientras está completando el cuestionario de validación. Recuerde que el guión para entrevista en profundidad tiene 23 ítems o preguntas. En la hoja apaisada donde se le pide que valore numéricamente cada uno de los ítems, éstos se indicarán con un número, del 1 al 23.

A partir de la información que se recolectará mediante este formato de registro, se podrá determinar cuál es la validez del guión para entrevista en profundidad sobre existencialismo organizacional y significado laboral.

Gracias por su participación e implicación activa en este proceso de validación.

**Datos de Identificación de la persona evaluadora (experto/a)**

**Nombre y apellidos:** .....

**Edad:** .....

**Centro de Trabajo (Empresa o Institución):** .....

**Localidad donde trabaja:** .....

**Área o áreas de Especialización:**

.....  
.....

**Experiencia en la utilización de un guión para entrevista en profundidad:**

- Indique, según su experiencia, cuánto tiempo sería necesario para aplicar el guión para entrevista en profundidad (en minutos): .....

**Instrucciones (sobre los ítems)**

En la **Hoja de Registro** apaisada se trata de recoger su valoración relativa a las siguientes aspectos:

a) **Claridad del ítem:** En qué medida el ítem es claramente comprensible, está adecuadamente redactado, utiliza un vocabulario adecuado, y su interpretación es unívoca. Para ello le pedimos que indique su valoración con un número, entre el **1 (muy poca claridad)** y el **5 (bastante claridad)**. Se trata de responder a la siguiente pregunta: ¿Entienden los/as entrevistados/as lo que el ítem quiere decir?, es decir ¿entienden la pregunta?

b) **Ajuste “ítem-dimensión evaluada”.** Es decir, el grado en que un ítem es *relevante* (pertinente) para la dimensión que pretende evaluar, así como el grado en que es *representativo* de dicha dimensión. Para ello le pedimos que valore este aspecto con un número, entre el **1 (muy mal ajuste)** y el **5 (excelente ajuste)**. De este modo podremos saber en qué medida considera usted que un ítem particular es válido para evaluar una u otra dimensión. Se trata de responder a la pregunta: ¿En qué medida el ítem estudiado es un buen ítem para evaluar la dimensión que supuestamente evalúa?

c) **Ítem alternativo:** En caso de que el ítem analizado le parezca inapropiado, o considere que es mejorable su redacción, por favor, aporte una sugerencia para un ítem alternativo más adecuado. Si tiene alguna otra observación respecto a algún ítem, por favor, hágala en este espacio reservado para ello. Si no tiene ninguna sugerencia de mejora déjelo en blanco.

			Ajuste ítem-dimensión							
No. ítem	Claridad	Vocabulario	Sentido laboral	Sentido y valores	Sentido existencial	Sentido organizacional	Sentido y libertad	Sentido vital	Sentido y muerte	Redacción*
1										
2										
3										
4										
5										
6										
7										
8										
9										
10										
11										
12										
13										
14										
15										
16										
17										
18										
19										
20										
21										
22										
23										

\* Propuesta alternativa (si lo cree oportuno);

**Referente al guión para la entrevista profunda sobre sentido laboral y existencialismo organizacional en su conjunto**

1. Marcando con una **X** en una de las cuatro casillas cada vez, valore la importancia (relevancia) que tiene cada una de las dimensiones del guión para la entrevista en profundidad sobre SL y EO, e indique, si lo cree oportuno, qué otras dimensiones deberían incluirse en los conceptos mencionados:

Nº	Dimensiones del SL y EO	Irrelevante	Poco relevante	Relevante	Esencial
1	Sentido laboral				
2	Sentido y valores				
3	Sentido organizacional				
4	Sentido existencial				
5	Sentido vital				
6	Sentido y muerte				
7	Sentido y libertad				

2. ¿Añadiría algún otro ítem para evaluar alguna de las dimensiones señaladas?, ¿cuál o cuáles?

3. ¿Eliminaría alguno de los ítems incluidos para evaluar alguna de las dimensiones señaladas?, ¿cuál o cuáles? y ¿por qué?

4. ¿Podría hacer, brevemente, una valoración global del guión para la entrevista en profundidad sobre sentido laboral y existencialismo organizacional?

**Muchas Gracias por su Colaboración**